

---

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Casalderrey Durán, Èric; Esteban Legarreta, Ricardo, dir. La condemna a la precarietat : el règim jurídic del salari en els tallers penitenciaris. 2021. (1284 Grau en Criminologia i Grau en Dret)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/245314>

under the terms of the  license

14 de maig de 2021

Autor: Èric Casallerrey Durán

Tutor: Ricardo Esteban Legarreta

Doble Grau en Dret i Criminologia

Curs 2020-2021

CIRE

# LA CONDEMNA A LA PRECARIETAT:

El règim jurídic del salari  
en els tallers penitenciaris

Aquest treball aborda la relació laboral especial dels penats en institucions penitenciàries. Les evidències disponibles reflecteixen una situació de precarietat laboral als centres penitenciaris de tot el país. En concret, un dels àmbits més desemparats és el del salari, on trobem xifres mensuals que oscil·len entre els 200 i els 300 euros. Per conèixer aquesta realitat, s'intentarà fer una aproximació de la situació d'aquesta matèria en els centres penitenciaris d'Espanya i, en concret, de Catalunya. L'objectiu és fer una anàlisi crítica del règim salarial de la relació laboral penitenciària i fer una proposta per millorar les condicions dels interns. Per tal finalitat, es farà una revisió de la bibliografia especialitzada, la normativa i la jurisprudència així com les dades i estadístiques disponibles.

**Paraules clau:** relació laboral especial, penats en institucions penitenciàries, tallers penitenciaris, règim salarial

## ÍNDEX

ABREVIATURES .....	1
I. INTRODUCCIÓ.....	2
II. MARC TEÒRIC.....	3
1. Treball i càstig.....	3
1. A. Evolució normativa des del segle XIX .....	5
1. B. Evolució normativa des de la Transició.....	8
2. Les Relacions Laborals de Caràcter Especial .....	9
2. A. La Relació Laboral Especial dels Penats en Institucions Penitenciàries .....	11
2. A. a) L'especialitat del subjecte i l'objecte.....	12
2. A. b) L'especialitat de la causa .....	13
2. A. c) Altres especialitats del medi penitenciari .....	14
2. B. Normativa Internacional .....	15
2. C. El Reial Decret 782/2001 .....	17
2. C. a) Capítols I, II i IV .....	17
2. C. b) Capítols III, V i VI.....	19
2. C. c) Capítol VI.....	20
2. C. d) Capítols VII, VIII i IX .....	20
III. ANÀLISI DEL RÈGIM SALARIAL .....	21
1. Aspectes generals .....	21
1. A. Estructura.....	21
1. B. Sistemes salarials .....	22
1. C. Determinació de la quantia .....	23
1. D. Protecció del crèdit salarial.....	24
2. Règim salarial especial.....	25

3. Aproximació a la realitat penitenciària .....	28
3. A. La retribució dels presos .....	29
3. A. a) Capacitat financera .....	32
3. B. Factors condicionants .....	33
3. B. a) Consideracions generals.....	33
3. B. b) El gènere .....	37
3. C. Altres problemes .....	41
3. C. a) Vacances .....	41
3. C. b) Baixes.....	42
3. C. c) Atur .....	43
3. C. d) Economat .....	44
3. D. Balanç del treball penitenciari .....	45
IV. CONCLUSIONS .....	48
BIBLIOGRAFIA .....	55
ANNEX 1 .....	58

## **ABREVIATURES**

**CIRE:** Centre d'Iniciatives per a la Reinserció

**ET:** Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors

**OATPFO:** Organisme Autònom Treball Penitenciari i Formació per l'Ocupació

**LGSS:** Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social

**LOGP:** Llei Orgànica 1/1979, de 26 de setembre, General Penitenciària

**RDRP:** Reial Decret 1201/1981, de 9 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament Penitenciari

**RDTP:** Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat

**SMI:** Salari Mínim Interprofessional

**TRLET:** Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

## **I. INTRODUCCIÓ**

L'Estatut dels Treballadors és la norma per la qual es regulen les relacions laborals en el nostre ordenament jurídic. Però hi ha un seguit de casos per als quals es preveu una regulació diferent, apartada de l'ordinària. Aquestes relacions són les que coneixem com a relacions laborals especials.

D'entre aquestes especialitats, una de les més particulars és la relació laboral penitenciària. Com a estudiant de criminologia, sé que l'estudi de la població penitenciària és un dels camps més grans d'investigació, però també que és un dels grups socials més oblidats per la resta de branques acadèmiques i per la societat en general. A l'àmbit laboral de les presons trobem salaris paupèrrims que oscil·len entre els 200 i els 300 euros, al que s'hi ha de sumar la falta de vacances i d'incapacitats temporals per contingència comuna, els alts preus dels econòmats o la bretxa salarial, entre altres molts problemes. Aquesta realitat és desconeguda per la societat, és per això que, com a jurista i criminòleg, considero important el seu estudi. En conseqüència, aquest treball es centrarà en l'estudi d'aquesta relació laboral i, en concret, en l'anàlisi del règim salarial al que estan sotmesos els interns i com s'allunya del règim ordinari i dels salaris en llibertat.

Per tal finalitat, el treball es divideix en dues parts. En primer lloc, el marc teòric, on s'abordarà l'origen d'aquesta singular relació i l'evolució normativa del treball com a càstig. També s'estudiarà què origina l'especialitat de la relació laboral penitenciària i la norma per la que es regeix. En segon lloc es farà una anàlisi del règim salarial, on es compararà el règim dels interns amb el que trobem en llibertat i s'intentarà fer una aproximació a la realitat amb les poques dades que hi ha disponibles. Finalment, s'intentaran fer algunes propostes per tal de millorar la situació laboral dels presos, principalment en els aspectes salarials.

Estudiar el medi penitenciari no és una tasca senzilla a causa de l'escassetat d'informació. Per fer una aproximació a la realitat el més fidel possible s'ha realitzat una entrevista amb una persona exreclusa que va treballar en els tallers penitenciaris en el seu pas per presó. També s'han consultat diverses dades estadístiques, tant les oficials proveïdes per les administracions com les que s'han publicat en diferents estudis. Per la part més teòrica s'ha consultat la bibliografia especialitzada així com

les diverses normes internacionals i nacionals, així com les resolucions judicials que han abordat aquestes qüestions.

## II. MARC TEÒRIC

### 1. Treball i càstig

La pena ha estat concebuda tradicionalment com un càstig, el preu a pagar per la comissió d'un acte il·lícit, és a dir, la conseqüència jurídica del delict<sup>1</sup>. Tanmateix, aquest fenomen ha estat estudiat des d'altres punts de vista. Des d'una perspectiva marxista, la pena s'ha enfocat com un producte historicosocial de cada sistema de producció, lligat a les seves relacions productives. La pena s'entén, doncs, com un mecanisme que opera directament en la lluita de classes i està determinada pel mercat laboral<sup>2</sup>.

Així doncs, podem veure com en períodes històrics on la mà d'obra era abundant, com en l'antiguitat i l'alta edat mitjana, les penes principals eren de caràcter físic i aflictiu, predominant els càstigs corporals com les mutilacions, la fustigació, o la pena capital. La presó no existia com a lloc de compliment de la pena sinó com a lloc de retenció dels condemnats. En aquestes èpoques també s'aplicaven penes de treball, però amb un caràcter aflictiu i no productiu, la imposició de treballs penosos, com netejar les clavegueres, tenia la finalitat de provocar en el penat el mateix patiment que havia infligit<sup>3</sup>.

A principis de l'edat moderna, la forma d'entendre la pena va canviar i es va passar d'una concepció aflictiva a una utilitària. Amb això, les condemnes de treball van començar a desplaçar les corporals. Aquest fenomen va tenir lloc a tota Europa i va començar a finals del segle XVI amb el descens de la població lligat a la baixa natalitat i les guerres. El descens de la població implica el descens de mà d'obra, que cada cop era més necessària a causa del descobriment de noves terres i l'obertura de nous mercats<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006. p. 12

<sup>2</sup> Prado, C: "Dos concepciones del castigo en torno a Marx" en: *Mitologías y Discursos sobre el Castigo. Historia del Presente y Posibles Escenarios*, Rivera, Iñaki [coord.], Barcelona: Anthropos, 2004, p. 5

<sup>3</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g l 7 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>4</sup> Ibídem. p. 23



Un exemple d'aquest canvi de paradigma va ser la Pragmàtica de Carles I l'any 1530, que commutava determinades penes, com les corporals, per les penes de galeres, remant a bord dels vaixells de la Corona. En 1748 queda suspesa a causa dels avenços tecnològics en les arts nàutiques, transferint als reclusos de les galeres a treballar en les mines<sup>5</sup>, i quedant de manifest l'estreta relació entre la pena i el mercat laboral.

En aquest context van aparèixer les cases de correcció, unes institucions amb la finalitat de corregir als interns per mitjà del treball. Els interessos econòmics, però, van anar en detriment de l'objectiu de reformar i aviat les cases de correcció van passar a ser tallers amb mà d'obra a molt baix preu. A més, aquestes institucions no sempre eren controlades per les autoritats, podent ser gestionades per empreses privades o contractistes. Aquesta idea d'institució on complir la pena és un antecedent immediat de les presons com les coneixem avui<sup>6</sup>.

Més endavant, entre els segles XVII i XVIII, va sorgir una aproximació més humanitària envers la pena i el treball. La presó va reemplaçar les penes corporals com a forma de càstig predominant. El treball a les presons va adquirir el propòsit de reeducar a més de l'utilitari, que va perdre rellevància, amb l'objectiu d'ensenyar nous coneixements útils per la vida en llibertat. Autors com Bentham, Beccaria o Howard van tenir un gran impacte en les reformes que es van donar a les presons i al dret penal, destacant a Espanya figures com la de Concepción Arenal<sup>7</sup>.

A Espanya, amb el Coronel Montesinos, apareix la primera aproximació al que entendrem avui dia com a sistema progressiu, on es disminueix la intensitat de la pena en funció de la conducta i la laboriositat dels reclusos. En aquest model es travessaven tres fases, que anaven des de l'encadenament amb grillons primer, després al treball dins la presó sense cadenes i, finalment, l'opció de realitzar serveis fora de l'establiment<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados" *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* núm. 118, 2015, p. 84

<sup>6</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g 2 8 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>7</sup> *Ibíd.* p. 39

<sup>8</sup> *Ibíd.* p. 41

Durant el segle XIX la presó es consolidaria finalment com a pena per excel·lència, així com el paper del treball per avançar en grau. A partir de la meitat del segle XX comença la crisi penitenciària, on es va evidenciar la ineficàcia del sistema i el dany que infligeix en les persones que passen per la institució. Des de llavors i fins a l'actualitat, s'ha debatut sobre l'eficiència i els principis de la institució i s'han plantejat i posat en marxa penes alternatives a la presó<sup>9</sup>. A conseqüència d'aquesta crisi, s'han escurçat les penes, ha aparegut la idea del tractament penitenciari i s'han modernitzat moltes instal·lacions. En aquests canvis ha tingut molta importància la normativa internacional, com les Regles Mímines pel tractament dels reclusos de les Nacions Unides, que van ser complementades pels Principis bàsics pel Tractament dels Reclusos<sup>10</sup>.

### ***1. A. Evolució normativa des del segle XIX***

A principis del segle XIX desapareixen les condemnes de treball per excel·lència, la de mines és derogada en 1801 i la de galeres en 1803, i aviat són substituïdes per un treball igual o més penós, el de manipular bombes de buidatge en els dies, introduït per l'Ordenança per al govern dels presidis dels arsenals de Marina de 1804, norma que pot ser considerada la primera llei penitenciària espanyola<sup>11</sup>. El Reglament general dels presidis peninsulars de 1807 va seguir la mateixa línia que l'Ordenança, ambdues normes obligaven a treballar per evitar que els penats tinguessin oci, que era considerat el major enemic dels presos, i contemplaven retribucions salarials<sup>12</sup>. El Reglament, a més, només va permetre el treball per al servei públic, prohibint els serveis a particulars.

Els centres penitenciaris van passar de ser militars a civils en 1834 amb l'Ordenança General dels presidis civils del Regne<sup>13</sup>. Aquesta norma també va suprimir la remuneració del treball dels interns mantenint la seva obligatorietat i va tornar a permetre el treball per empreses de l'exterior. L'avenç més important

---

<sup>9</sup> Ibídem. p. 45

<sup>10</sup> Ibídem. p. 46

<sup>11</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados..." p. 84

<sup>12</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g 5 4 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>13</sup> Ibídem. p. 55

d'aquesta norma és la rebaixa de la condemna per bona conducta i laboriositat, un antecedent de la redempció de pena per treball<sup>14</sup>.

La influència del correccionalisme espanyol va fer que es comencés a plantejar la correcció de l'intern com a objectiu de les institucions penitenciàries. Així ho van preveure normes com la Constitució de la Primera República de 1873. La Llei de bases per l'organització del treball en les presons de 1896 conté disposicions respecte a l'ordenació del treball dels interns molt similars a les d'avui dia, establint-se el treball obligatori, l'excepció dels presos preventius, la possibilitat de l'Administració d'escollir entre els possibles sistemes de treball, la remuneració i la vinculació del treball a possibles beneficis penitenciaris<sup>15</sup>.

En 1901 s'implantà a tota Espanya per Reial Decret el sistema progressiu, que ja havia tingut la seva primera experiència a València amb el General Montesinos. El treball estaria present en totes les etapes de compliment i la pena s'aniria fent menys severa en funció de la conducta del reclus, el que implicaria l'accés a ocupacions menys penoses i més retribuïdes, passant des del treball en aïllament cel·lular, al treball en tallers, podent-se arribar a la llibertat condicional o a l'indult<sup>16</sup>. Aquestes reformes van necessitar un desenvolupament de la normativa penitenciària que es va dur a terme pel Reglament dels Serveis de Presons, aprovat per Reial Decret en 1913 i considerat com a Codi Penitenciari<sup>17</sup>.

La normativa penitenciària no experimentaria gaires més canvis fins a la Guerra Civil. La dictadura franquista va crear la crisi penitenciària sense precedents pel seu afany de venjança. Per una banda, deixà en llibertat a tot aquell que simpatitzés amb el règim, independentment del seu crim. Per l'altra, començà una croada contra tothom qui va defensar la legalitat de la República, empresonant o afusellant a milers de persones acusades de traïció o sedició contra el "Gloriós Moviment Nacional"<sup>18</sup>.

---

<sup>14</sup> Ídem

<sup>15</sup> Ibídem. p. 60

<sup>16</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados..." p. 85

<sup>17</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g 5 9 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>18</sup> Lafuente, I.: *Esclavos por la patria*, Editor Digital: Titivillus, 2018. p. 25

Amb la finalitat de resoldre el problema de la sobrepoblació penitenciària, es va crear per Ordre de 7 d'octubre de 1938 el Patronat Central per la redempció de penes per treball, que podia proposar al govern la condonació de la pena dels reclusos que treballessin amb suficient rendiment<sup>19</sup>. Podem veure com no només hi ha una perversió del llenguatge, ja no es parla de reducció o rebaixa, es parla de redempció<sup>20</sup>, sinó que aquesta no es configura com un dret dels presos, es tracta d'una potestat del Patronat<sup>21</sup>.

L'Ordre no només contemplava la redempció de les penes, també les condicions en què l'Estat i les empreses privades podien disposar de la mà d'obra. Les retribucions salarials eren míseres, mentre que el sou en llibertat era de 14 pessetes de mitjana, els reclusos en cobraven 2, de les quals, 1,5 es destinaven a la seva manutenció<sup>22</sup>. Només la quantia de les hores extres era abonada de forma íntegra, la qual cosa abocava als presos a, un cop acabada la jornada laboral, de vuit o deu hores, seguir treballant per poder incrementar els diners que enviarien a les seves famílies. Això va fer que organismes públics quantifiquessin el rendiment dels penats en un 60% més que el dels treballadors lliures<sup>23</sup>.

El treball penitenciari va continuar essent regulat pel Règim amb normativa addicional en funció de dues variables, la capacitat per oferir presos i la seva demanda per part de les empreses privades i el sector públic<sup>24</sup>. Veiem, altre cop, la subjugació de la pena al mercat i el seu ús com a eina de lluita de classes i de repressió política. La legislació també va haver d'adaptar-se en 1956 a les Regles Mínimes de les Nacions Unides<sup>25</sup>.

En 1976 es va reconèixer la naturalesa laboral del treball penitenciari amb la seva inclusió a la Llei 16/1976 de Relacions Laborals, ja que fins aquell moment havia estat regulada només pel dret penitenciari, que és administratiu. Tot i això, no

---

<sup>19</sup> Ibídem. p. 35

<sup>20</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g 60 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>21</sup> Lafuente, I.: *G u e n c x q u " r p. 84" n c " r c v t k c í "*

<sup>22</sup> Ídem.

<sup>23</sup> Ibídem. p. 36

<sup>24</sup> Ídem.

<sup>25</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g 62 n q u " k p v g t p q u í*

es va dur a terme el mandat que contenia la llei d'elaborar el seu desenvolupament reglamentari<sup>26</sup>.

En conclusió, podem veure com al llarg de la història, la relació entre el treball i la pena ha estat sotmesa als dictats del mercat laboral del context històric. Així doncs, la demanda de la mà d'obra no només ha condicionat la major o menor prevalença de les penes corporals o privatives de llibertat, també ha determinat els sectors productius que serien destí de les penes de treball. Des de la doctrina sempre es parla de la humanització de les penes i del treball, però com s'ha pogut apreciar, als reclusos sempre se'ls ha reservat els treballs més penosos i precaris, amb unes condicions, sempre, molt allunyades del treball en llibertat.

### ***1. B. Evolució normativa des de la Transició***

A principis de la Transició, es va aprovar la Constitució Espanyola. La que passaria a ser la norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol va disposar a l'article 25 no només que les penes estarien orientades vers la reeducació i la reinserció, dotant a la finalitat de la pena de rang constitucional<sup>27</sup>, sinó que també recull el dret dels condemnats a treballar de forma remunerada amb els beneficis corresponents de la Seguretat Social i prohibeix expressament els treballs forçats.

El treball penitenciari, a l'estar recollit en la secció de drets fonamentals i llibertats públiques de la Constitució, requeria una Llei Orgànica pel seu desenvolupament. Així, va passar a regular-se dins la LO 1/1979, de 26 de setembre, General Penitenciària<sup>28</sup> (en endavant, LOGP).

En 1980 s'aprova la primera versió de l'Estatut dels Treballadors i, seguint el que s'havia disposat a la Llei de Relacions Laborals de 1976, considera el treball dels penats en institucions penitenciàries com una relació laboral de caràcter especial, qüestió que s'abordarà més endavant. La Disposició Addicional Segona de l'Estatut atorgava al govern un termini de divuit mesos per dur a terme desenvolupament normatiu de les relacions laborals especials. No obstant això, la dels penats no es va desenvolupar i va passar a ser regulada pel Reial Decret

---

<sup>26</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados..." p. 88

<sup>27</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p g 8 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>28</sup> Palomino Saurina, P: "La Relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: cuestiones cruciales" *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006, p. 1

1201/1981, de 8 de maig, que aprovà el Reglament Penitenciari<sup>29</sup> (en endavant, RDRP). En la seva Disposició Transitòria Quarta, el Reglament va encomanar al govern, un altre cop, la redacció d'una normativa per la relació laboral penitenciària, assumint de forma provisional l'aplicació dels seus preceptes.

No va ser fins a l'aprovació del Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat (en endavant, RDTP), que la relació laboral penitenciària va gaudir de la seva pròpia normativa, tal com requeria l'Estatut dels Treballadors. Aquest decret va derogar expressament els articles 134 a 152 de l'RDRP que regulaven el treball a les presons i és la norma vigent avui dia, deixant només vigents els articles 132 i 133 que defineixen el treball penitenciari i el deure de treballar.

## **2. Les Relacions Laborals de Caràcter Especial**

L'article primer de Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant TRLET) determina les notes característiques de la definició de treballador assalariat, que serviran per delimitar el seu àmbit d'aplicació: la relació laboral ha de ser personal, voluntària, retribuïda, per compte d'altri i dependent. Queden exclosos en el mateix article expressament els supòsits on manqui algun dels trets anteriors.

Altres casos, tanmateix, compleixen totes les notes de laboralitat, però a causa de les seves especials característiques requereixen una regulació específica, són les anomenades relacions laborals especials. Aquestes situacions es van enumerar per primer cop l'any 1980 amb l'aprovació originària de l'Estatut dels Treballadors, però s'han anat ampliant amb el pas dels anys. En la seva Disposició Addicional Segona es va encomanar al Govern la regulació d'aquests supòsits en un termini no superior als divuit mesos.

Per tant, ens trobem amb unes relacions que efectivament reuneixen les característiques per ser considerades laborals, però que queden separades de la

---

<sup>29</sup> *Ibidem.* p. 2

regulació troncal de l'Estatut dels Treballadors per diversos motius, passant a ser regulades directament pel Govern, generalment, mitjançant Reials Decrets<sup>30</sup>. Aquesta és una qüestió delicada, ja que la creació d'una relació laboral especial pot establir règims menys favorables que el dels treballadors comuns<sup>31</sup> i aïllar als seus subjectes de la protecció que brinda l'ET. S'ha de justificar, doncs, l'existència de la mateixa relació laboral especial per no vulnerar el principi d'igualtat davant la llei recollit a l'article 14 de la Constitució<sup>32</sup>. La importància radica en la incidència que té sobre les fonts de dret el fet de ser considerada una relació laboral especial. El Reial Decret determinarà per cada cas aspectes tan fonamentals com l'aplicació supletòria o no de l'ET o el pes que tindran tant els convenis col·lectius com el contracte individual de treball.

Arribats a aquest punt, cal preguntar-se què són les relacions laborals especials i com les podem identificar. Aquesta pregunta, però, no troba una resposta satisfactòria. Des de la doctrina i la jurisprudència s'han adoptat diferents postures, tanmateix, la majoritària és l'escèptica, que nega l'existència d'una justificació per aquesta categoria conceptual i afirma que no és més que un recurs pràctic del legislador per donar resposta a necessitats diverses<sup>33</sup>.

Algunes d'aquestes necessitats sorgeixen per la particularitat de l'àmbit en el qual es desenvolupa la relació laboral, com és el cas del servei de la llar familiar, en altres és per la naturalesa de les funcions del treballador, que es dona, per exemple, en alta direcció o representació comercial, també poden sorgir d'una causa o finalitat mixta en el contracte, present, per exemple, en la formació d'especialistes sanitaris<sup>34</sup>. Per tant, podem veure que la categoria de les relacions laborals especials és ampla i diversa, incloent-hi situacions tan variades com esportistes professionals, estibadors o treballadors amb discapacitats i doncs, no podem discernir-les a

---

<sup>30</sup> Cardenal Carro, M.: "A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)." *Aranzadi Social*, núm. 5, 2000, p. 4

<sup>31</sup> Quesada Segura, R. citat en ibidem. p. 17

<sup>32</sup> López Gandía, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Albacete, Bomarzo, 2008 Edició llibre electrònic. p. 7

<sup>33</sup> Cardenal Carro, M.: "A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)." *Aranzadi Social*, núm. 5, 2000, p. 18

<sup>34</sup> Martín Valverde, A, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: *Derecho del trabajo*. Madrid, Tecnos, 2018, 27ª Edició, p. 193

primera vista i caldrà analitzar-les per separat per saber on radica l'especialitat de cadascuna.

## **2. A. La Relació Laboral Especial dels Penats en Institucions Penitenciàries**

D'entre aquestes relacions, la que ens concerneix en el present treball és la dels condemnats en les institucions penitenciàries, possiblement una de les més particulars de totes, que es troba regulada al Reial Decret 782/2001. Abans d'entrar a analitzar els elements característics i justificadors que la converteixen en una relació laboral especial, cal esmentar unes altres particularitats que presenta.

En primer lloc, com hem indicat abans, i seguint el mandat de la Disposició Addicional Segona de l'ET, aquesta relació s'ha regulat mitjançant Reial Decret. No obstant això, i com reconeix la Part Expositiva de la norma, el seu origen es troba a l'article 25.2 de la Constitució, on es reconeix als interns el dret al treball remunerat. En tractar-se d'un dret recollit en la secció dels drets fonamentals i les llibertats públiques és possible argumentar que el seu desenvolupament quedaria reservat a una Llei Orgànica<sup>35</sup>.

En relació amb la disposició constitucional, podria semblar que el treball dels interns estigués més protegit que el dels treballadors en llibertat, ja que el primer es troba recollit en la secció dels drets fonamentals<sup>36</sup>. Això no obstant, aquest dret ha estat considerat pel Tribunal Constitucional (17/1993 de 18 de gener) com un dret d'aplicació progressiva, és a dir, no es tracta d'un dret subjectiu perfecte. En conclusió, l'intern només podrà fer valer aquest dret davant l'administració en la mesura que ho permetin les condicions materials i pressupostaries<sup>37</sup>.

En segon lloc, cal fer esment de les notes de laboralitat. No hi ha gaire debat sobre l'apreciació de l'alienitat, el caràcter personal, la dependència o la retribució salarial, però hi ha hagut discrepàncies pel que respecta a la voluntarietat<sup>38</sup>. Les

---

<sup>35</sup> Montoya Melgar, A. citat en Cardenal Carro, M.: "A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (II)." *Aranzadi Social*, 2000, p. 14

<sup>36</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados" *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* núm. 118, 2015, p. 88

<sup>37</sup> Palomino Saurina, P: "La Relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: cuestiones cruciales" *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006, p. 4

<sup>38</sup> La relació laboral ha de ser prestada de forma personal (intransferible), voluntària (no forçada i sense coerció), retribuïda (per mitjà de salaris), per compte d'altri (amb alienitat en els fruits, el risc o el mercat) i dependent (dins de l'àmbit organitzatiu i de direcció d'un altre).



discrepàncies sorgeixen a causa dels articles 26 i 29 de la Llei Orgànica General Penitenciària, on s'estableix el dret i el deure dels interns a treballar així com la seva obligació conforme a les aptituds físiques. De totes maneres, sembla que es tracta d'una obligació moral i no legal, ja que en la normativa penitenciària no trobem una sanció a l'incompliment de treballar. Ens trobem, per tant, amb una mera transposició del deure de treballar contingut a l'article 35.1 de la Constitució a l'àmbit penitenciari<sup>39</sup>.

Una vegada mencionades aquestes consideracions prèvies, cal passar a l'anàlisi sobre l'especialitat de la relació laboral penitenciària. En l'RDTP no es fa menció a quina és l'especialitat que obliga a la separació del règim ordinari, però sí que s'aborda en el Dictamen del Consell Econòmic i Social sobre el projecte del Reial Decret. Segons el dictamen, és causada per l'especial naturalesa de la relació, tant per les característiques dels subjectes com de l'objecte<sup>40</sup>. Es justifica la regulació separada per tal d'assolir els objectius prioritaris del 25.2 CE, que van més enllà de satisfer el dret al treball, és a dir, l'orientació a la reeducació i la reinserció de la pena.

## 2. A. a) *N o u r g e k u o n d k w æ w 'g f' g n' 'h ø q d l g e v g*

Des d'una part de la doctrina s'ha negat que puguin ser fonament de l'especialitat dels contractes els subjectes del contracte, ja que la teoria assenyala que l'únic requisit conceptual és que el treballador ha de ser una persona física. Cap altra característica del subjecte modifica la relació laboral, trobant una gran varietat de treballadors dins del règim ordinari<sup>41</sup>. Per tant, el fet que el treballador sigui un intern no hauria d'implicar, en principi, un règim separat. Tanmateix, tot i això podria argumentar-se que les característiques del subjecte sí que tenen un pes important en la qualificació de la relació, com podria ser el cas dels treballadors amb discapacitat dels centres especials d'ocupació.

<sup>39</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " f p. 284 n q u " k p v g t p q u í*

<sup>40</sup> CES: Dictamen 1/2001, Sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. p. 5

<sup>41</sup> Cardenal Carro, M.: "A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)" ... p. 22

No obstant això, en el cas que ens concerneix, la característica especial del subjecte és la seva situació processal i penitenciària<sup>42</sup>, que fa que la seva prestació es vegi condicionada a uns procediments que no es troben fora d'aquest àmbit, com per exemple els trasllats, l'aïllament en cel·la o altres mecanismes del règim disciplinari. Dins l'àmbit locatiu de la relació, la presó, treballen una ampla varietat de personal, però només els reclusos són sotmesos a la regulació especial<sup>43</sup>.

Per tant, podem apreciar com les característiques inherents als subjectes de la relació l'alteraran substancialment. No obstant això, l'especialitat no pot recaure únicament en la singularitat dels treballadors, ja que com veurem més endavant, els penats en tercer grau, que segueixen estant subjugats al dret penitenciari, poden contractar amb empreses de l'exterior sota el règim laboral ordinari.<sup>44</sup>

Pel que fa a l'objecte, trobem que com a la resta de contractes, es tracta de la prestació dels serveis retribuïts, dependents i per compte d'altri<sup>45</sup>, no aportant en aquest cas cap element modificador de la relació laboral.

2. A. b) *N ø g u r g e k c n k v c v " f g " n c " e c w u c*

Els objectius de reeducació i reinserció són també al·legats pel Dictamen com a motiu d'especialitat. Com assenyala la doctrina, quan l'especialitat resideix en la causa del contracte, l'Estat no només valora la seva producció, sinó que entra un altre element econòmic o social en joc, és a dir, una altra causa<sup>46</sup>.

Tot contracte laboral requereix una causa econòmic-social, l'intercanvi de salari per treball, però hi ha la possibilitat que existeixin negocis jurídics amb causes mixtes que ampliïn l'element causal<sup>47</sup>. Com podem apreciar, en el supòsit penitenciari, a la causa típica del contracte laboral s'hi afegeix la reeducació i la reinserció. L'RDTP, declara en la seva part expositiva que la concepció del treball per la norma barreja aspectes formatius i laborals, així mateix en el seu article quart

<sup>42</sup> Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos...* p. 315

<sup>43</sup> Elías Ortega, Á.: *El trabajo penitenciario: claves para la inserción laboral en la CAPV de las personas que han sido privadas de libertad*, p. 219

<sup>44</sup> Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos...* p. 316

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 312

<sup>46</sup> Elías Ortega, Á.: *G n " v t c d c l q " p. 207 k v g p e k c t k q í "*

<sup>47</sup> Cardenal Carro, M.: "A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)" ... p. 24

estableix que la finalitat del treball és la preparació per la futura reinserció social i, per tant, estarà connectat amb els programes de formació professional ocupacional.

## *2. A. c) Altres especialitats del medi penitenciari*

Des de la doctrina s'han assenyalat altres causes com l'ocupació del temps, que contribueix al manteniment de la disciplina dins la presó<sup>48</sup>. A més, cal assenyalar altres circumstàncies que farien que la relació penitenciària requerís una regulació específica, com l'àmbit organitzatiu i locatiu, i les conseqüències que se'n deriven, com les mesures d'ordre i seguretat que s'imposen o l'aplicació del règim sancionador. I és que, com mencionàvem anteriorment, l'intern es veu subjugat a causa de la seva situació processal i penitenciària a una sèrie de condicions inherents al medi penitenciari.

Entre elles cal destacar, en primer lloc, el tractament penitenciari<sup>49</sup>, que es defineix a l'article 59 de la LOGP com el conjunt d'activitats directament orientades a aconseguir o facilitar la reeducació i la reinserció dels penats, que tenen per finalitat fer que respectin la llei un cop en llibertat tot adreçant les seves necessitats.

El tractament afecta de moltes formes a la relació laboral, per exemple, si es contempla el desenvolupament d'una activitat laboral en el programa individualitzat de tractament, l'intern tindrà prioritat màxima en l'adjudicació d'un lloc de treball. Un altre aspecte que té molt pes en la relació laboral és la classificació en graus del tractament, ja que els penats en tercer grau, o règim obert, que treballin amb empreses fora dels murs de la presó queden exclosos expressament de l'RDTP i es regiran per la legislació ordinària. El tractament pot també suspendre o extingir la relació laboral si així ho aprecia la Junta de Tractament.

En segon lloc trobem el règim penitenciari, definit a l'article 73 del Reglament Penitenciari com el conjunt de normes que pretenen assegurar una convivència ordenada i pacífica, creant un ambient adequat per l'èxit del tractament, així com la retenció i custòdia dels reclusos. El compliment d'una

---

<sup>48</sup> Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos...* p. 314-315

<sup>49</sup> El tractament es basa en un sistema d'individualització de la pena, separada en graus.

sanció així com de les mesures de disciplina i seguretat previstes en el règim penitenciari estan previstes com a causa justificativa de la suspensió i, fins i tot, d'extinció de la relació laboral. Per tant, l'impacte que té el règim penitenciari és cabdal en la relació laboral. És important assenyalar que aquestes mesures no sempre són conseqüència del comportament de l'intern i moltes vegades s'escapen del seu control i són contràries als seus interessos, com és el cas dels trasllats per participar en procediments judicials<sup>50</sup>.

Podem concloure, doncs, que la relació laboral dels penats en institucions penitenciàries conflueixen particularitats suficients per a requerir una regulació pròpia que pugui protegir els seus subjectes. El problema sorgeix quan la norma, en comptes de reforçar els drets d'un col·lectiu tan vulnerable, contribueix a atiar la seva precarietat<sup>51</sup>.

## **2. B. Normativa Internacional**

A l'àmbit internacional no hi ha massa desenvolupament respecte al treball penitenciari. El més destacable és el paper de l'Organització Internacional del Treball, una institució creada per la Societat de Nacions i que avui dia és un organisme especialitzat de les Nacions Unides<sup>52</sup>. La seva importància deriva de la inclusió dels seus tractats en el dret intern espanyol, el qual els converteix en normes d'aplicació directa i preferent<sup>53</sup>.

En els aspectes relatius als treballs forçats, aquestes normes tenen el valor de llei especial<sup>54</sup>. Trobem, entre altres, el Conveni sobre el treball forçat de 1930 o el Conveni sobre l'abolició del treball forçat de 1957. Aquesta pràctica s'entén com el treball realitzat sota amenaça d'una pena i per al qual l'individu no s'ofereix voluntàriament. El treball penitenciari, doncs, queda exclòs de la prohibició quan sigui voluntari i sense sancions ni amenaces. Alguns indicadors per distingir-los

---

<sup>50</sup> Esteban Legarreta, R.: "Propuestas para relanzar la presencia sindical en el marco de la relación laboral especial de los penados que desarrollan actividad en talleres penitenciarios" *Temas Laborales* núm. 148/2019 p. 71

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 70

<sup>52</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados..." p. 80

<sup>53</sup> Elías Ortega, Á.: *El trabajo penitenciario...* p. 163

<sup>54</sup> *Ídem*

dels treballs forçats són el consentiment per escrit i l'equiparació de les condicions a les del treball en llibertat<sup>55</sup>.

Altres textos de les Nacions Unides també tracten el treball penitenciari, tot i que d'una forma més genèrica, com les Regles Mínimes pel tractament dels reclusos o els Principis bàsics pel Tractament dels Reclusos. En aquest cas no són normes vinculants, sinó que el seu valor és moral i orientatiu per la política penitenciària<sup>56</sup>, però ja hem vist a l'apartat del desenvolupament històric que van influir en els canvis normatius del nostre país.

Segons les Regles Mínimes, el treball no haurà de ser aflictiu sinó productiu, i contribuirà a augmentar la capacitat del reclus per guanyar-se honradament la vida un cop en llibertat. Així mateix, les condicions hauran de ser similars a les de l'exterior, no només en l'organització sinó també en les jornades i les retribucions. Sobre les retribucions, que es tractaran al següent apartat, es disposa que s'hauran d'establir per un sistema just.

Les Regles Mínimes de les Nacions Unides van ser revisades pel Consell d'Europa en una resolució on recomanaven als governs que inspiressin la seva legislació penitenciària en aquesta norma<sup>57</sup>. Més tard, el Consell d'Europa les va actualitzar i van passar a ser les Regles Penitenciàries Europees. Aquesta norma tampoc és vinculant, estableix uns mínims recomanables, però deixa en mans dels estats la seva efectivitat i la seva aplicació<sup>58</sup>.

La diferència més significativa entre els dos textos és que les europees no tracten el treball com una obligació metre que el de l'ONU sí, però en els altres aspectes disposen el mateix: el treball haurà d'estar orientat a la resocialització, haurà de donar-se en condicions similars a les de l'exterior i haurà de ser formatiu. Ambdós textos entenen el treball penitenciari com una part del tractament i del règim penitenciari, és a dir, té la finalitat de facilitar les oportunitats laborals del reclus en llibertat però també d'ocupar el seu temps dins la presó<sup>59</sup>.

---

<sup>55</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados..." p. 81

<sup>56</sup> Elías Ortega, Á.: El trabajo penitenciario... p. 163

<sup>57</sup> Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos...* p. 48

<sup>58</sup> Ibídem. p. 50

<sup>59</sup> Ibídem. p. 51

En definitiva, la majoria de normes internacionals es limiten a establir mínims de respecte als drets humans, deixant marge als estats per la seva aplicació utilitzant expressions com “en la mesura que sigui possible” o paraules ambigües i interpretables com “retribucions justes”. A més a més, la majoria ni tan sols són vinculants, deixant desprotegits i orfes d’una normativa internacional que empari els seus drets a un dels col·lectius més vulnerables de la societat.

## **2. C. El Reial Decret 782/2001**

En la norma estatal, el treball com a dret de l’intern constitueix un dels principis orientadors de la legislació, juntament amb el seu caràcter resocialitzador, formatiu i la seva organització sobre bases similars a les del treball en llibertat. La legislació estatal és molt més clara en aquest aspecte que no pas a la comunitària o la internacional, endarrerida només un aspecte, la facilitació de l’elecció del treball per part de l’intern. No consta a la legislació vigent una disposició que desenvolupi aquest dret, reconegut a tots els espanyols en la Constitució <sup>60</sup>, però sí que apareix, per exemple, a les Regles Mímines de les Nacions Unides.

El Reial Decret 782/2001 és la norma estatal vigent des del 8 de juliol de 2001, juntament amb la Llei Orgànica General Penitenciària i els articles que no han estat derogats del Reglament Penitenciari. La LOGP conté alguns principis i directius bàsics sobre el treball a les institucions penitenciàries: prohibeix el seu caràcter aflictiu i atemptatori contra la dignitat dels interns, caràcter formatiu preparar a l’intern treball en llibertat, no supeditat als interessos econòmics de l’Administració. Conté també algunes pautes sobre aspectes com el descans setmanal o la jornada màxima. Del Reglament Penitenciari només queden dos articles vigents, el 132 que defineix el treball penitenciari productiu com un dret i un deure així com un element fonamental del tractament, amb la finalitat de preparar als interns per l’accés al mercat laboral en llibertat. La resta de la regulació es troba al Reial Decret que s’exposarà a continuació

### **2. C. a) Capítols I, II i IV**

El primer capítol de la norma conté les disposicions generals com l’àmbit d’aplicació, els subjectes i l’objecte. Primerament es delimita l’àmbit subjectiu i

---

<sup>60</sup> Sastre Ibarreche, R. *El derecho al trabajo...* p. 138

s'estableix que el reglament serà d'aplicació a les relacions laborals entre l'Organisme Autònom Treball Penitenciari i Formació per l'Ocupació (en endavant, OATPFO), o l'organisme autonòmic anàleg, i els penats que treballin tallers productius o els condemnats a treballs en benefici de la comunitat. Queden expressament excloses les relacions laborals dels presos en tercer grau amb empreses de l'exterior, sotmeses al règim ordinari, i el treball no productiu, com per exemple la formació professional, les ocupacions que formen part del tractament o les prestacions personals en serveis auxiliars comuns de l'establiment.

Per tant, els subjectes de la relació laboral són per una banda els treballadors, que seran els interns, siguin penats o preventius, així com els condemnats a treballs en benefici a la comunitat. Per altra banda, com a ocupador trobem l'òrgan administratiu corresponent, en l'àmbit estatal l'OATPFO, i a Catalunya el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (en endavant, CIRE).

L'OATPFO i el CIRE són entitats públiques (empresa pública en el cas del CIRE) que s'encarreguen de l'organització dels tallers penitenciaris, de forma directa o en col·laboració amb persones físiques o jurídiques de l'exterior, sense perdre la seva condició d'ocupador<sup>61</sup>. Tanmateix, el seu paper no es limita al d'un simple ocupador, ja que també es fa càrrec de la gestió de les cuines, els economats i altres serveis dins les presons, els quals els interns, treballadors o no, estan obligats a utilitzar<sup>62</sup>.

Són aquests organismes els que mantenen el catàleg d'ofertes de treball d'acord amb les possibilitats econòmiques, classificant-les i establint-ne els requisits d'accés. També s'encarreguen d'elaborar la llista de places vacants. No obstant això, és la Junta de Tractament qui adjudica els llocs de treball als interns, respectant l'ordre de prelación: primer els interns amb un programa individualitzat que contempli el desenvolupament d'una activitat penitenciària, s'ha de donar prioritat als penats sobre els preventius, també s'han de ponderar algunes característiques dels interns com l'aptitud pel lloc de treball concret, la seva conducta, l'antiguitat en el centre, les càrregues familiars o la mobilitat.

---

<sup>61</sup> Baviera Puig, I: "La relación laboral especial de los penados..." p. 94

<sup>62</sup> Esteban Legarreta, R.: "Propuestas para relanzar la presencia sindical..." p. 73

Finalment, l'últim article del capítol defineix l'objecte de la relació laboral. Com ja s'ha apuntat, la relació laboral penitenciària té una causa mixta i així ho constata l'article quan estableix que la finalitat essencial del contracte és la preparació per la futura inserció laboral. En aquest apartat també es disposa el seu caràcter productiu i remunerat.

En el segon capítol s'estableixen els diferents drets i deures bàsics laborals. Entre els drets s'enumeren el dret a la no discriminació, a la integritat física, al treball remunerat o a la intimitat. També altres com a les vacances o la promoció en el treball, dels que es parlarà més endavant. Entre les obligacions trobem la bona fe, la diligència i la disciplina, així com l'observació de les mesures de prevenció, o el compliment de les ordres dels responsables dels tallers.

Respecte a la promoció en el treball, el capítol quart del reial decret estableix les dues categories en què podran ser classificats els treballadors i que es tindran en compte a l'hora de la retribució salarial: operari base i operari superior. El superior, a més de duar a terme les tasques dels tallers productius com els operaris base, també podrà col·laborar en la seva organització.

## *2. C. b) Capítols III, V i VI*

La relació laboral es formalitzarà amb la inscripció de l'intern en el corresponent Llibre de Matrícula i la duració de la relació serà la que disposi l'obra o servei. Cal destacar aquí l'especial forma del contracte, ja que la falta de participació dels treballadors en la determinació de les condicions del treball ha fet que una part de la doctrina el consideri com una espècie de contracte d'adhesió<sup>63</sup>.

Com s'ha comentat amb anterioritat, la relació laboral es pot suspendre per motius del règim ordinari: acord mutu, incapacitat temporal, maternitat o força major. Així mateix, s'afegeixen causes inherents a l'especialitat del medi penitenciari com les sancions disciplinàries, els trasllats, per motius de disciplina i seguretat o per altres que apreciï la Junta de Tractament.

El paràgraf anterior és també d'aplicació a l'extinció de la relació, que compta amb motius ordinaris com la terminació del servei, la ineptitud, invalidesa,

---

<sup>63</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " .p.808 n q u " k p v g t p q u í*



mort o jubilació entre altres, però que també compta amb especialitats com l'excrceració o la contractació amb empreses de l'exterior en el cas dels presos en tercer grau, a més dels motius enumerats en la suspensió, que també són d'aplicació aquí.

## *2. C. c) Capítol VI*

Aquest capítol conté les disposicions sobre l'organització del treball dins les presons. Com ja s'ha esmentat, serà el CIRE o l'OATPFO qui s'encarregui de l'organització dels tallers, sigui en col·laboració o no d'empreses externes. Per fer-ho, podran adoptar les mesures més oportunes de vigilància i control per assegurar el compliment dels deures laborals. Tanmateix, l'organització i els mètodes de treball tractaran d'assimilar-se el màxim possible a les de les empreses de l'exterior. De la mateixa manera, també s'hauran d'aplicar les mesures corresponents de prevenció de riscos laborals, amb les adaptacions que siguin pertinents.

Els interns també tenen dret a participar en l'organització de la producció a través dels diferents mecanismes previstos en la llei, com l'aportació d'idees de forma individual o col·lectiva, la participació en l'avaluació i anàlisis dels sistemes de producció, la proposició de determinació de mòduls retributius o formant part dels equips de control i manteniment dels sistemes de seguretat i prevenció de riscos.

## *2. C. d) Capítols VII, VIII i IX*

Finalment, els últims capítols regulen els sistemes retributius i el règim de la Seguretat Social. Tot i que el règim salarial es tractarà en profunditat més endavant, cal destacar que el reglament estableix que els mòduls retributius seran determinats anualment pel Consell d'Administració dels òrgans corresponents, el CIRE o l'OATPFO. Aquesta retribució es fixarà en funció del rendiment i de l'horari complert i podran ser calculades per producte o servei, per temps o altres sistemes. En qualsevol cas, per fer el càlcul, es tindrà com a referència el salari mínim interprofessional (en endavant, SMI).

Pel que fa a la Seguretat Social, de conformitat amb la disposició constitucional, els interns estan inclosos en el règim general i gaudeixen de la prestació d'assistència sanitària així com de l'acció protectora. Les obligacions

d'afiliació, alta, baixa i cotització seran assumides per l'òrgan competent, el CIRE o l'OATPFO.

### **III. ANÀLISI DEL RÈGIM SALARIAL**

#### **1. Aspectes generals**

El salari és una de les parts fonamentals de l'objecte del contracte laboral juntament amb el servei del treballador. Tot i que és similar a altres figures com el preu en el contracte de compravenda, la seva regulació és més detallada, ja que és el mitjà de subsistència de la gran part de la població<sup>64</sup>. Els aspectes relatius al règim salarial comprenen la secció quarta del capítol segon del TRLET.

Segons l'article 26.1, es considerarà salari tota percepció econòmica dels treballadors per la prestació dels seus serveis a càrrec de l'empresari. Aquesta definició té un caràcter totalitzador, ja que no discrimina segons la seva composició o el procediment de càlcul. A més, aquest caràcter comporta que s'englobi dins del salari tant les percepcions per temps treballat com les de temps de descans<sup>65</sup>. I és que el salari no s'entén com la contraprestació d'una tasca concreta, sinó de l'obligació genèrica de prestar els serveis. El principi de presumpció de salari suposa la presumpció *iuris tantum* de què tota percepció del treballador per part de l'empresa és salari<sup>66</sup>.

El precepte també preveu la possibilitat que el salari pugui ser pagat en espècie, generalment, en forma d'allotjament, vehicle, telèfon, assegurances o viatges<sup>67</sup>. Com aquesta forma de pagament és susceptible de generar abusos, queda limitat al 30% i no pot suposar una minoració de la quantia íntegra del salari mínim.

#### ***1. A. Estructura***

Respecte a l'estructura salarial, la llei només imposa una estructura complexa que distingeixi necessàriament entre el salari base i els seus complements, relegant la seva composició i ordenació a l'arbitri de les parts per

---

<sup>64</sup> Martín Valverde, A, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: Derecho del trabajo... p. 652

<sup>65</sup> Ibídem. p. 653

<sup>66</sup> Palomeque López, M i Álvarez de la Rosa, M.: Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces, 27ª edición, p. 626

<sup>67</sup> Martín Valverde, A, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: Derecho del trabajo... p. 654

mitjà de negociació col·lectiva o, si no, pel contracte individual. Aquesta delegació respon a les particularitats de cada sector i de cada procés productiu, que condicionaran els components en cada cas<sup>68</sup>.

Entenem el salari base com la retribució fixa per unitat de temps o d'obra. Aquesta partida és la més estretament relacionada amb la prestació mateixa del treball i acostuma a ser la de més quantitat i la que serveix per calcular els altres complements. Aquests complements són quantitats addicionals que s'abonen per la concurrència de circumstàncies especials que poden recaure sobre el treballador, com és el cas de l'antiguitat, sobre el treball realitzat, com la penositat o la perillositat, o que poden dependre de la quantitat o qualitat del treball, com el cas de comissions i incentius, o de la situació econòmica de l'empresa, com la paga de beneficis<sup>69</sup>.

El treballador té també dret a dues gratificacions extraordinàries, una per Nadal i l'altra quan es disposi al conveni col·lectiu, normalment als mesos d'estiu, però també es pot acordar un major nombre de pagues extraordinàries o el seu prorrateig en dotze mensualitats. La seva naturalesa és salarial i, per tant, s'han de tenir en compte a l'hora de calcular les indemnitzacions i gaudeixen dels privilegis dels crèdits salarials<sup>70</sup>.

### ***1. B. Sistemes salarials***

Distingim dos mètodes principals per determinar les retribucions salarials: per unitat de temps i per unitat d'obra. Dins del salari per unitat de temps trobem diversos mòduls, mai inferiors al dia ni superiors a l'any. Tot i que la retribució no depèn del resultat, s'exigeix una prestació diligent per part del treballador<sup>71</sup>. La jornada ordinària podrà ampliar-se amb hores extraordinàries, la qual cosa suposarà un increment del salari, així com una jornada inferior pot comportar una reducció<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> *Ibidem*. p. 658

<sup>69</sup> Mercader Uguina, J.: *Lecciones de derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, 2019, 12ª edición, p. 505

<sup>70</sup> *Ibidem*. p. 513

<sup>71</sup> Palomeque López, M i Álvarez de la Rosa, M.: *Derecho del Trabajo...* p. 637

<sup>72</sup> Martín Valverde, A, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: *Derecho del trabajo...* p. 659

En el salari per unitat d'obra o per resultat trobem unitats de referència diferents segons el sector (peces, metres, quilos, vendes...) i diferents mètodes per calcular (a estall, o d'altres més sofisticats). Aquesta modalitat genera reticències sindicals i s'hauran d'evitar els abusos mitjançant la negociació col·lectiva<sup>73</sup>. Per últim, el salari mixt combina les retribucions per temps, com per exemple la mensual, amb les de resultats. Aquest sistema és l'utilitzat normalment en els sistemes d'incentius o primes<sup>74</sup>.

### ***1. C. Determinació de la quantia***

En la determinació de la quantia salarial entren en joc la norma estatal, els diferents convenis, el contracte i fins i tot usos i costums<sup>75</sup>. La relació entre aquestes normes és de jerarquia de límits, és a dir, la norma inferior haurà de respectar la quantia mínima de la norma superior, però podrà augmentar-la, i així successivament.

Es parteix de l'SMI i es regula mitjançant la negociació col·lectiva amb els diferents convenis, els quals disposen uns mínims salarials segons els diversos grups professionals, tot i que hi ha sectors sense millores salarials en el conveni on s'aplica directament l'SMI. El contracte individual també pot augmentar la xifra del conveni, però és una possibilitat reduïda a la qual només acostumen a poder recórrer els treballadors d'altres qualificacions<sup>76</sup>.

La norma estatal així com les taules dels convenis es revisen periòdicament, normalment a l'alça. Quan els mínims salarials augmenten i els ingressos d'un treballador segueixen essent superiors, s'apliquen les normes d'absorció i compensació, no es produeix cap increment real de la retribució, ja que l'increment es veu absorbit per les millores salarials de les que ja gaudia, amb les quals compensa l'augment<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> Palomeque López, M i Álvarez de la Rosa, M.: Derecho del Trabajo... p. 637

<sup>74</sup> Martín Valverde, A, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: Derecho del trabajo... p. 659

<sup>75</sup> Ibídem. p. 667

<sup>76</sup> Ibídem. p. 668

<sup>77</sup> Montoya Melgar, M.: Derecho del Trabajo. Tecnos, 2014, 35ª edición, p. 383

El mínim estatal és el que es coneix com a SMI. És una eina per implementar el precepte constitucional de l'article 35 que disposa el dret a una remuneració suficient per satisfer les necessitats del treballador i les de la seva família. També es troba emparat constitucionalment pel caràcter social de l'Estat així com per les seves competències en planificació de l'economia. L'SMI és un doble estàndard mínim, per una banda és la quantia mínima que pot rebre el treballador a canvi del seu treball i per l'altra és el llindar per sota del qual es considera que no es poden satisfer les necessitats<sup>78</sup>.

Es fixa una vegada a l'any, prèvia consulta preceptiva amb organitzacions sindicals i empresarials, tot i que no és una consulta vinculant. Per dur a terme la revisió, el Govern, ha de tenir en compte la situació econòmica general atenent a diferents indicadors com l'IPC, o la productivitat mitjana nacional. Actualment es troba en els 950 euros mensuals i ha anat en augment des de la seva primera aparició<sup>79</sup>.

#### ***1. D. Protecció del crèdit salarial***

En crèdit salarial és objecte de protecció especial per part de l'ordenament jurídic, ja que la subsistència del treballador i la seva família depenen d'ell<sup>80</sup>. Les seves garanties inclouen l'obligació del pagament (com, quant i quan fer-ho), la forma de documentació del compliment i el privilegi del crèdit enfront dels altres creditors<sup>81</sup>.

La liquidació i el pagament del salari s'haurà de fer en el lloc i data convinguts. El pagament es farà al mateix lloc de treball a no ser que es faci per transferència bancària. El temps ha de ser la data convinguda o bé la que dictin els usos. La impuntualitat podria fer incórrer a l'empresari en mora, amb un interès del 10%<sup>82</sup>.

En cas d'insolvència de l'empresari, el crèdit salarial gaudeix d'una protecció particularment intensa en l'ordre prelatiu, constituint un crèdit preferent

---

<sup>78</sup> Ibídem. p. 675

<sup>79</sup> Ibídem. p. 676

<sup>80</sup> Montoya Melgar, M.: Derecho del Trabajo... p. 389

<sup>81</sup> Palomeque López, M i Álvarez de la Rosa, M.: Derecho del Trabajo... p. 639

<sup>82</sup> Montoya Melgar, M.: Derecho del Trabajo... p. 390

o privilegiat. A més, en cas d'impossibilitat de pagament, l'Estat garanteix l'abonament dels salaris per mitjà d'un sistema públic, el Fons de Garantia Salarial<sup>83</sup>. Per altra banda, si és el treballador qui s'endeuta, l'ordenament preveu la inembargabilitat absoluta de l'SMI en la seva quantia íntegra i una inembargabilitat relativa de les retribucions que excedeixin del mínim<sup>84</sup>.

Com a mitjà probatori del compliment de l'obligació retributiva, l'empresari ha d'entregar el rebut individual justificatiu del pagament del salari. En el rebut han de constar tots els conceptes salarials degudament separats així com les deduccions legals, ajustat a la forma establerta per conveni o acord col·lectiu<sup>85</sup>. La documentació del pagament té lloc mitjançant la firma del rebut pel treballador o amb el comprovant de transferència bancària.

## **2. Règim salarial especial**

En la relació laboral penitenciària, els elements que determinen la quantia salarial en llibertat són inexistents: el conveni no és una font de la relació laboral<sup>86</sup> i l'autonomia de les parts no juga cap paper, ja que la relació s'inicia amb l'adjudicació i la inscripció, sense opció a negociar el contracte individualment<sup>87</sup>.

Els treballadors són desproveïts de mecanismes per millorar el seu salari i tot el pes recau sobre l'ocupador, el CIRE o l'OATPFO. Segons l'article 15 RDTP, seran els Consells d'Administració corresponents els encarregats de determinar de forma unilateral els mòduls retributius de forma anual. L'única forma que tenen els interns de participar és a través de la formulació de propostes de mòduls retributius a través de les Comissions sectorials corresponents, propostes no vinculants, és clar.

Segons la LOGP, el salari ha de ser conforme al rendiment, la categoria i la classe d'activitat complerta, cuidant que l'intern pugui contribuir a les seves càrregues familiars i altres obligacions. L'RDTP afegeix que la retribució es podrà calcular per unitat d'obra, de temps, o qualsevol altre sistema sempre que es

---

<sup>83</sup> Mercader Uguina, J.: Lecciones de derecho del Trabajo... p. 529

<sup>84</sup> Montoya Melgar, M.: Derecho del Trabajo... p. 395

<sup>85</sup> Ibídem. p. 389

<sup>86</sup> Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: Trabajo en prisión: Guía práctica sobre los derechos laborales de las personas presas, Atrapasueños, 2015. p. 47

<sup>87</sup> Fernández Artiach, P.: *G n " v t c d c l q " . p . 308 n q u " k p v g t p q u í*

respectin les altres disposicions. La quantia es determinarà en funció del rendiment i l'horari complert, prenent com a referència l'SMI.

Què vol dir, però, que s'ha de prendre com a referència l'SMI? La vaguetat de la norma genera un dels principals problemes en el règim salarial dels presos. Segons la doctrina, la inclusió d'aquesta referència es pot entendre en el sentit que l'organisme penitenciari podria establir un mòdul salarial superior al mínim interprofessional, però no inferior. Per tant, l'organisme ocupador estaria obligat a pagar els mateixos salaris que fora de la presó.

De la mateixa forma ho va interpretar el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya<sup>88</sup>, que recorda que el treball penitenciari es regeix, segons la LOGP, pel principi d'assimilació al treball lliure, amb la finalitat de formar i crear o conservar hàbits laborals. Argumenta la Sala que el dret al treball comprèn el dret a una remuneració suficient per satisfer tant les mateixes necessitats dels treballadors com els de la seva família. El dret fonamental al treball dels interns consagrat al 25.2 de la Constitució inclou el caràcter remunerat i, per tant, no es pot dubtar que aquesta remuneració a la qual fa referència és la mateixa que la de l'article 35.

El Tribunal Suprem, però, no ho va veure de la mateixa forma, ja que va anul·lar la decisió del TSJ de Catalunya en el recurs de cassació per unificació de la doctrina<sup>89</sup>. El tribunal recorda que el text constitucional separa el dret i deure al treball de tots els espanyols i el dels condemnats a presó. Recorda també les característiques del treball penitenciari, com la condició de dret i deure o el seu caràcter d'element del tractament, però no menciona el principi d'assimilació al treball en llibertat que argüeix el TSJ i que recull la mateixa llei.

El TSJ de Catalunya argumenta que, tot i que és cert que el treball penitenciari té una finalitat de reinserció i formació, aquesta és una finalitat addicional que no desvirtua la naturalesa laboral de la relació. El treball productiu permet als interns la incorporació al món laboral mitjançant l'adquisició o

---

<sup>88</sup> Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sala del Social, Secció 1<sup>a</sup>), Sentència de 22 juliol núm. 5673/2004, AS/2004/2501, Recurs de Suplicació 3474/2003

<sup>89</sup> Tribunal Suprem (Sala del Social). Sentència de 5 maig de 2006, RJ/2006/3109

conservació d'hàbits de treball, però no pot ser aliena al concepte de remuneració suficient mínima.

El Suprem, per altra banda, argumenta que la relació penitenciària, com totes les relacions especials del 2 ET, té una naturalesa laboral tot i les seves singularitats i, en conseqüència, no es regeix per l'Estatut a no ser que se'n faci remissió. Com estableix l'article primer de l'RDTP, la relació laboral especial penitenciària es regeix pel mateix Reial Decret i només s'aplicaran les normes laborals comuns, inclòs l'ET, si es fa una remissió expressa.

El TSJ sentència que els mòduls salarials no poden estar per sota del mínim establert, en cas contrari s'estaria infringint el principi de jerarquia normativa i el d'assimilació al treball en llibertat. La possibilitat atorgada a l'ocupador de fixar el mòdul retributiu no pot entendre's en el sentit de separar-se de l'SMI. Tampoc pot oblidar-se del sector de productiu del treballador, ja que tant la LOGP com l'RDTP fan referència a l'activitat desenvolupada a l'hora de calcular la remuneració. Per tant, els mòduls salarials han de partir del mínim fixat pel conveni o l'SMI. Les particularitats de la relació podran motivar una regulació específica però no un minvament en la remuneració del treball productiu.

El Tribunal Suprem, que té l'última paraula, conclou que l'SMI no és aplicable a la relació penitenciària, ja que aquesta pretensió es basa en l'aplicació de les normes de l'ET a la relació laboral especial. Les normes comunes només s'apliquen en els casos de remissió expressa i la Sala no aprecia la seva concurrència als articles de l'RDTP ni de la LOGP.

Per tant, el debat sobre l'aplicació o no de l'SMI en el treball penitenciari queda resolt pel Tribunal Suprem, que estableix que no tindrà la condició de mínim absolut sinó que es tractarà d'una quantia de referència. La sentència no concreta ni delimita més el contingut d'aquesta referència mencionada a l'RDTP i, en conseqüència, pot ser ignorat sense cap aparent conseqüència.

Un altre problema de la retribució del treball penitenciari és la seva presentació formal. En la quantia final s'inclou prorratejada la retribució dels dies de descans setmanals, de les vacances i també les pagues extraordinàries. És a dir,



mentre que un treballador en llibertat pot arribar a gaudir de catorze pagues a l'any (onze mesos treballats, una paga de vacances i dues extraordinàries), els presos només poden rebre onze mensualitats. S'hi sumarien també les possibles primes de producció previstes a la llei. Aquesta quantitat resultant s'abona mensualment al compte de peculi de l'intern. Aquesta aberració formal en la presentació del salari pot comportar problemes que veurem més endavant.

### **3. Aproximació a la realitat penitenciària**

El CIRE ofereix tres grans opcions laborals, per una banda els tallers de producció de diferents àmbits com manipulats, muntatge, tèxtil o impremta, entre altres; per altra banda els tallers de serveis, on els interns treballen a les diferents prestacions que ofereixen els centres penitenciaris, com els serveis d'alimentació, bugaderia, botigues o serveis auxiliars (on trobem reparacions, manteniment, perruqueria o jardineria); finalment, els serveis exteriors, als quals poden accedir els interns en semilibertat per desenvolupar feines fora del centre penitenciari en sectors com el forestal o en obres de manteniment, pintura o instal·lacions elèctriques. L'encaix dels serveis exteriors a l'RDTP és dubtós, ja que són treballs que realitzen els presos en semilibertat fora de les institucions penitenciàries, tanmateix es presumeix la seva inclusió pel tractament que en fan les entitats ocupadores. En aquest treball es parlarà principalment sobre els tallers productius i de serveis, ja que són les que apleguen més treballadors i sobre les que més dades hi ha.

La realitat laboral de les presons són treballs manuals poc qualificats, inestables, amb salaris precaris i una completa desprotecció dels interns. Però l'aproximació a la realitat no és senzilla, ja que el CIRE i l'OATPFO són institucions opaques com la presó mateixa. Per intentar explicar com s'apliquen realment les normes en el medi penitenciari s'aportaran algunes dades disponibles, com els mòduls retributius de l'any 2013, publicats a Trabajo en prisión, algunes dades estadístiques de l'estudi de 2007 Trabajar en Prisión i una entrevista realitzada amb una persona exreclusa que va treballar en tallers penitenciaris (disponible a l'annex 1). Les opinions de l'entrevista poden ser esbiaixades i no representen l'opinió del total de la població penitenciària, però com veurem moltes són compartides en les estadístiques per als percentatges d'interns. De la mateixa

manera, s'ha de tenir en compte que moltes opinions dels presos publicades en estudis poden estar cohibides per la seva situació processal, com reconeixen els mateixos autors.

Amb aquestes dades veurem en primer lloc quina és la realitat dels salaris, la qual cosa ens permetrà fer-nos una idea de les xifres entre les quals oscil·len els salaris a la presó. Després veurem quins factors condicionen les baixes retribucions, com les diferències per sector productiu o les de la bretxa salarial. Finalment, veurem alguns altres problemes de la realitat laboral precària de les presons vinculades als salaris, com la falta de vacances.

### **3. A. La retribució dels presos**

Per tant, si com hem vist l'SMI no és d'aplicació, quins són els mòduls retributius fixats per als presos? Què cobren en l'actualitat? Aquesta és una pregunta que no podem respondre, ja que les taules de mòduls salarials no es fan públiques. L'única disponible és de 2013, escanejada i publicada a Trabajo en prisión. Es reproduïx a continuació:

Taula núm. 1. Mòduls retributius de 2013

Grup	Especialitats	Mòduls aplicables en 2013 (euros/hora)	
		Operari base	Operari superior
1	Economat	2,59	
	Activitats auxiliars	2,59	
2	Manipulats I	3,66	4,39
	Fusta	3,66	4,39
	Arts gràfiques	3,66	4,39
	Electricitat i electrònica	3,66	
	Ceràmica	3,66	
	Cuina	3,66	
	Fleca	3,66	4,39
	Agropecuària	3,66	
3	Manipulats II	3,77	
	Manteniment	3,77	

	Metàl·lica	3,77	4,51
	Prestació de serveis	3,77	

Font: Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: *Trabajo en prisión...* Annex núm. 5. p. 139

L'any 2015 l'SMI era 825,49 euros a raó d'onze pagues (recordant que a la relació penitenciària es prorrategen tant les dues extraordinàries i les vacances)<sup>90</sup>. Observant la taula podem apreciar com els mòduls salarials de 2013, vigents en 2015<sup>91</sup>, disten del mínim establert, ja que 2,59 € a 40 hores setmanals, sortiria a 414,40 € al mes, menys de la meitat de l'SMI. Ni tan sols els preus més alts per hora dels operaris superiors arriben als 5,53 € l'hora del salari mínim.

En l'actualitat no podem conèixer els mòduls retributius establerts, ja que aquesta informació no és pública, però podem fer una aproximació a partir de les estadístiques disponibles. En una taula a continuació es mostra l'evolució al llarg dels últims anys del salari mitjà dels presos a les presons d'Espanya i l'SMI vigent cada any en 11 pagues, amb les pagues extraordinàries i les vacances prorratejades.

Taula núm. 2. Evolució de la mitjana salarial i l'SMI.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Salari mitjà	212,08	252,34	261,74	289,39	308,22	342,77	309,22
Augment		18,9%	3,7%	10,5%	6,5%	11,2%	-9,7%
SMI 11 pagues	821,29	821,29	825,49	833,89	900,70	936,60	1145,45
Augment		0%	0,5%	1%	8%	3,9%	22,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades dels Real Decrets de l'SMI anuals i de l'informe anual de l'OATPFO de 2019<sup>92</sup>.

Cal destacar en primer lloc que, tot i aquestes xifres poden servir per fer-nos una idea dels salaris, s'han de comparar amb cautela, ja que no són xifres iguals. L'SMI és una quantitat mínima fixada anualment i l'altra xifra, en canvi, és una mitjana, el que significa que hi ha salaris inferiors i superiors. També és molt important considerar que l'SMI s'estableix per les jornades completes de 40 hores, mentre que, com veurem més endavant, la jornada mitjana a les presons és d'unes

<sup>90</sup> Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: *Trabajo en prisión...* p. 48

<sup>91</sup> Ídem.

<sup>92</sup> Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. *Informe anual*. 2019. p. 33

28 hores. És a dir, la mitjana de 2018 de 342,77 € mensuals s'hauria de comparar amb la part proporcional d'una jornada de 28 hores de l'SMI de 936,60€, que donaria 655,62€. La diferència es redueix, però la mitjana segueix essent gairebé només la meitat del mínim interprofessional.

Tenint en compte això, podem apreciar com la tendència de les dues xifres és a l'alça i, per tant, la diferència entre les dues s'hauria d'haver mantingut o escurçat. Tanmateix, en 2019, any de la major pujada de l'SMI, la mitjana penitenciària cau gairebé un 10%.

Per altra banda, el CIRE no publica la mitjana salarial igual que l'OATPFO. Del que sí que disposem és de la mitjana de persones ocupades, 3.938 l'any 2019, i del total del pressupost destinat a les nòmines dels interns, 10.678.853,13€<sup>93</sup>. Si dividim aquesta xifra en 11 pagues i la tornem a dividir entre el total de treballadors interns, surt de mitjana de 246,52€ al mes per intern.

Si tenim present que la jornada completa no és el més habitual a les presons, com ja hem dit abans, podem fer la mateixa proporció de 28 hores. L'SMI de 2019 quedaria així en 801,81€ mensuals. Veiem, doncs, com tant la mitjana del CIRE de 246,52€ com la de l'OATPFO de 309,22€ queden molt per sota.

No obstant això, com dèiem, les comparacions que es poden fer són limitades, ja que una xifra és el mínim interprofessional i l'altra és el salari mitjà, donat que no es disposa dels mòduls salarials actualitzats.

Seria convenient que, en un exercici de transparència per part de les institucions penitenciàries, es fessin públiques els mòduls retributius de la mateixa forma que són públiques les taules salarials dels convenis col·lectius en llibertat i de l'SMI.

De les dades no es desprèn cap relació directa entre l'SMI i el salari dels presos, l'únic que s'aprecia és que queden molt per sota del mínim. Així doncs, no es pot apreciar un criteri de relació entre les dues xifres. La vaguetat de la norma i l'ambigüitat de la jurisprudència, al que s'hi suma la falta de transparència i de

---

<sup>93</sup> Pleta0 " K p h q t o g " f ø c w f k v q t k c " t g h g t k v " c n u " e q o r v g u " c p w c n f ø k p k e k c v k x g u. Þ. Ø g t " c " n c " t g k p u g t e k »

dades, fan que la relació entre l'SMI i els mòduls sigui incerta. Aquesta “referència” de la que es parla a la norma i a la jurisprudència no queda concretada enlloc i sembla un criteri que l’ocupador pot ignorar sense cap conseqüència.

### 3. A. a) *Capacitat financera*

Finalment, un problema molt important que impacta en gran manera en el salari dels interns és el finançament dels tallers. El personal de l’estructura del CIRE i la infraestructura dels tallers es finança amb el pressupost del Departament de Justícia de la Generalitat, almenys, en part.

Els ingressos provinents dels tallers es destinen a pagar els salaris i les cotitzacions de la Seguretat Social, però un tant per cent del que produeixen els presos s’utilitza per cobrir els costos de manteniment dels tallers<sup>94</sup>. És a dir, el manteniment dels tallers és finançat en part amb la plusvàlua generada pels interns.

Segons les auditories del CIRE, l’any 2017 els ingressos del treball penitenciari van ser de 44 milions i per altra banda, 6 milions en subvencions<sup>95</sup>. És a dir, la major font d’ingressos del CIRE prové del treball dels interns. D’aquestes xifres, només 11 milions es van destinar als salaris dels interns i dos milions i mig a les quotes de la Seguretat Social<sup>96</sup>. La quantitat restant cobreix les diferents despeses que genera el CIRE, és a dir, despeses d’aprovisionaments, arrendaments o reparacions, entre altres. Fins i tot es podria qüestionar qui paga els salaris del personal d’estructura del CIRE i dels directius, ja que aquest cost ascendeix a més de 12 milions entre salaris de personal, directius i quotes de la Seguretat Social<sup>97</sup>, tenint en compte que només es van ingressar 6 milions de subvencions de la Generalitat. Pel que mostren les dades, sembla que el CIRE sustenta la seva activitat principalment amb els salaris baixos dels interns. Moltes de les despeses que genera el CIRE haurien de ser assumides per l’Administració, cosa que facilitaria la pujada de sous dels interns.

---

<sup>94</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión... p. 35

<sup>95</sup> Russell Bedford, Auditors S.L. *K p h q t o g " f ø C w f k v q t k c " f g " e q o r v g u " c p w c n i f ø k p k e k c v k x g u " r g t " n c " t g k p u g p. 10k » " e q t t g u r q p g p v u " " c " n*

<sup>96</sup> *Ibidem*. p. 76

<sup>97</sup> *Ídem*.

El sistema penitenciari, com a part de l'administració pública, s'hauria de finançar amb l'erari públic i no a costa del treball dels interns. Si el treball té una orientació reeducadora, mantenir els tallers amb la plusvàlua generada pels presos seria com cobrar una taxa per accedir als programes de rehabilitació.

Fora de la presó, un debat similar l'ha suscitat el manteniment de la Seguretat Social, ja que les despeses de gestió i de funcionament, entre altres, es financen principalment amb les quotes dels obligats. Per tant, com si d'una mútua es tractés, les despeses de gestió de la Seguretat Social es sufraguen amb les quotes dels obligats i no amb els pressupostos de l'Estat<sup>98</sup>. Com un servei públic que és, s'ha plantejat si no seria millor costejar aquesta mena de despeses amb fons públics.

### **3. B. Factors condicionants**

#### **3. B. a) Consideracions generals**

La norma assenyala com a principals factors per determinar la quantia salarial el rendiment, la categoria, la classe d'activitat acomplerta i l'horari. A continuació s'analitzarà el pes d'aquests i altres factors en el càlcul de la remuneració dels interns.

Mirant la Taula 1, un dels factors amb més impacte en la retribució dels interns pot passar desapercebut: el taller en el qual es treballarà. Tot i que els mòduls estableixen un preu per hora igual entre els tallers del mateix grup, la realitat és que a les presons el mètode salarial per excel·lència és el d'unitat d'obra. El preu de la unitat produïda variarà en funció del sector productiu, no es paga igual la producció d'una barra de pa, uns pantalons o una brida. Com hem vist anteriorment, la unitat d'obra és un mètode que genera reticències sindicals, ja que és susceptible de generar abusos empresarials, que són controlats per mitjà de la negociació col·lectiva, absent en el medi penitenciari.

Per tant, tot i que en un principi les taules salarials preveuen un preu per hora més o menys similar, en la pràctica, les diferències entre tallers són clares. A

---

<sup>98</sup> Segons l'article 109.2 de la LGSS, l'acció protectora no contributiva i universal es finançarà amb aportacions de l'Estat, mentre que les prestacions contributives i les despeses de gestió i de funcionament dels serveis corresponents a les funcions d'afiliació, recaptació i gestió economicofinancera i patrimonial, es finançaran bàsicament amb les quotes dels obligats així com les quantitats recaptades amb recàrrecs o sancions, entre altres.

Catalunya, de mitjana, els salaris més alts els trobem a forn de pa (3,15€/h), serveis generals (2,55€/h), impremta (2,23€/h) i serralleria (2,49€/h) i els més baixos a manipulats (1,39€/h), fusteria (1,40€/h) confecció (1,46€/h) i muntatge (1,94€/h)<sup>99</sup>.

L'accés a treballs millor remunerats és objecte de conflicte entre presos i grups existents, ja que existeix una influència difusa dels caps de tallers, que són personal del CIRE, i els operaris superiors. És a dir, el poder de decisió sobre la distribució del treball apareix difós entre relacions formals i informals, no només una jerarquia de nivells de decisió sinó que també hi juguen influències informals com a qualsevol organització social <sup>100</sup>. Per evitar aquests conflictes, molts dels llocs de treball en tallers de serveis van rotant periòdicament, per exemple els equips de manteniment es renoven cada sis mesos<sup>101</sup>.

Dins del mateix taller, un factor que podria ser important i del que no se'n parla a la literatura és el producte. En establir-se una remuneració per unitat d'obra, cobren més aquells interns que tinguin accés als productes amb més valor en el mercat. Per exemple, en el taller de muntatge cobra més l'intern que fa brides grans que l'intern que fa les petites. Pel que sembla, l'accés a les mateixes es podria veure afectat per les relacions de poder i les dinàmiques pròpies del medi penitenciari que també incideixen en l'accés als tallers:

*Llegan las bridas grandes, las pequeñas y las medianas: éstas  
u g " r c i c p " c " 7 . " 2 u v c u " c " 3 2 " { " 2 u v c u " 4 2 0 " \* í  
van a hacer la producción de las de 20 y te la va a sacar en un momento  
\* í + 0 " { " g t c p " n q u " e w c v t q " e q n<sup>102</sup> g i c u " e q p " n q u "*

*O sea, igual venía una faena buena durante dos semanas y el  
pavo que lleva los talleres, que era colega del funcionario porque lleva  
c j ¶ " v t g u " c ° q u . " f k e g < " ò j q u v k c . " f g " n q u " x*

<sup>99</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión. Barcelona: Icaria, 2007, p. 105

<sup>100</sup> Ibídem. p. 65

<sup>101</sup> Ibídem. p. 69

<sup>102</sup> Annex 1. p. 65

*entren primero los cinco del ala tres, que son de donde yo vivo, que son  
o k u " e q n<sup>03</sup>g i w k v c u ö*

Respecte a la categoria, els treballadors poden ser classificats en operaris base o superiors. Els operaris superiors tenen un salari més alt, ja que, a més de realitzar les activitats del seu lloc de treball, col·laboren en l'organització i el desenvolupament del taller. Això no obstant, a la pràctica, i com podem apreciar a la Taula 1, l'entitat ocupadora ni tan sols ha previst aquesta categoria per la majoria dels tallers<sup>104</sup>

Pel que se'ns explica, no només les places estan limitades i molt sol·licitades, sembla que en el seu accés també hi tornen a jugar un paper molt important les dinàmiques d'influència dins la presó:

*G u q u " g u v c d c p " e q r c f ¶ u k o q u " \* í + " n c " i g p  
n n g x c d c " n q u " v c n n g t g u " f g " r t q f w e e k » p . " \* í +  
de limpieza, (í + " n c " o c { q t ¶ c " g t c " r g ° c " e q p " e q p f g p c  
que entraba a cumplir 20 años.<sup>105</sup>*

*En el momento en el que el encargado hacía algo que al jefe de  
módulo no le funcionaba, no le iba o no quería o incluso le trataba mal*

*g p " r n c p " p q " f c t n g " g q u " d w g p h q " f ¶ ç w j ¶ 0 " \* í  
r t g u q u " f g " e q p h k c p / c " \* í + " s w g " c " n q " o g l q t  
h c o k n k c " { " c " n q " o g l q t " n g " r k e c p " ò q k i c . " C p  
r c t c " g n " o » f w n q . " s w g " j c " x g p k f q " g n " e c o k » p  
sí.<sup>106</sup>*

Com veiem, les possibilitats d'accés a una categoria superior són escasses. Això ha portat a entendre la promoció en el treball a la presó en una lògica de tallers. En comptes d'accedir a una posició superior, s'accedeix a un taller amb una retribució més alta. L'itinerari de promoció per als interns consisteix a començar per un dels tallers pitjor pagats, com manipulats, i amb el temps i mèrits accedir a

---

<sup>103</sup> Annex 1. p. 76

<sup>104</sup> Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: *Trabajo en prisión...* p. 48

<sup>105</sup> Annex 1. p. 66

<sup>106</sup> Annex 1. p. 67



tallers cada cop una mica millor pagats, ascendint a confecció i després a muntatge<sup>107</sup>.

Tots aquests factors depenen d'un de molt més gran, el mercat. El treball penitenciari depèn de la demanda de producció. El CIRE, per exemple, té tres línies de producció: l'any 2005 la privada representava el 92,75%, la pública un 5,40% i un 1,85% la representava la producció de la seva marca pròpia, made in CIRE<sup>108</sup>.

El contracte de treball dels interns no és estable, a excepció d'algunes funcions permanents de serveis com la cuina o la neteja, la majoria de llocs de treball dels tallers productius depenen de la demanda: si arriben encàrrecs, treballen, si no arriben, no treballen i, per tant, tampoc cobren. El mateix CIRE reconeix que, tot i que el seu objectiu és pagar l'SMI als interns, no és possible, ja que depenen dels preus de les empreses i de la seva demanda de producció<sup>109</sup>. Com se'ns explica, la demanda de producció condiciona el salari i els horaris dels interns:

*Siempre en función de la producción que ellos tenían que hacer.*

*O sea, igual era posible que te pasases dos semanas trabajando una*

*j q t c " u q n c " j c e k g p f q " t q f k n n g t c u " \* í + " g p " i*  
*v w t p q u . " o c ° c p c " { " v c t f g " doscientos o g " n n g x c d c*  
*cincuenta euros al mes, entonces si una semana trabajábamos por lo*  
*que sea una hora í " R w g u " g e j c " e w g p v c u . <sup>110</sup> g u c " u g o c p c "*

Condicionar el treball a les demandes de producció té un impacte molt gran a la jornada dels treballadors. Com més temps treballen els reclusos, més produeixen i com més produeixen, més cobren. Com avançàvem anteriorment, la jornada més freqüent a la presó és a temps parcial, en teoria, el model que proposa el CIRE és de 20 hores<sup>111</sup>. Aquesta jornada permet, per una banda, que els presos puguin compaginar el treball amb altres activitats o programes i, per l'altra, oferir el doble d'ocupació. Els dobles torns, de 40 hores, es reserven per encarregats o per motius de producció si cal per complir amb puntualitat els encàrrecs d'empreses o

<sup>107</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión... p. 101

<sup>108</sup> Ibídem. p. 32

<sup>109</sup> Ibídem. p. 36

<sup>110</sup> Annex 1. p. 60

<sup>111</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión... p. 95

institucions. Per tant, els horaris i els salaris dels presos es subordinen al mercat, que acaba condicionant la rutina i la vida dels interns:

*Había veces que tú subías a celda y después ya por la tarde no bajabas a talleres porque no había mucha producción y otras veces era u w d k t " c " e g n f c " f g u r w ^ 2 u " f g " e q o g t . " \* í + " t g gente pa' talleres.<sup>112</sup>*

El 47,3% dels interns realitza jornades de 20 hores i un 30,7% arribaria o superaria les 40 hores. Les jornades varien principalment en funció del centre, però també del taller. Els que més hores dedicarien serien els de fusteria amb 37,3h, i els de serralleria i confecció amb 33h, les jornades més baixes les trobem a manipulats amb 24,9h i muntatge amb 28,5h, totes elles superiors a la mitja jornada. La jornada mitjana a la presó és, doncs de 28,2h<sup>113</sup>.

### 3. B. b) El gènere

La bretxa salarial és el concepte que fa referència a la diferència relacional per motius de gènere en l'àmbit salarial<sup>114</sup>. Aquestes diferències retributives que pateixen i perjudiquen les dones són estructurals i per tant, són presents a tota la societat, incloent-hi la presó.

Els factors que incideixen en la bretxa són socials i van més enllà de l'esfera del treball, poden ser convencionalismes o prejudicis sobre la formació acadèmica, la valoració social de les professions i la quantificació econòmica de les tasques. Tanmateix, hi ha factors propis de les relacions laborals que es manifesten dins de l'esfera de la discrecionalitat de l'empresari i el seu poder organitzatiu, com per exemple l'assignació subjectiva dels grups professionals o la concessió de complements<sup>115</sup>.

Un altre factor important és la corresponsabilitat en l'àmbit domèstic. Les dones segueixen essent les encarregades de cuidar de menors, malalts i persones

---

<sup>112</sup> Annex 1. p. 74

<sup>113</sup> Ibídem p. 96

<sup>114</sup> Luis Goñi, J. "La reducción de la brecha salarial a través de la transparencia y el registro salarial" en *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Aranzadi, 2020. p. 82

<sup>115</sup> Ibídem. p. 85

grans i són les elles les que fan ús de la majoria dels permisos legals i de reduccions de jornades.

Tot i que el clima social sembla cada cop més favorable, les normes no han aconseguit pràcticament resultats visibles<sup>116</sup>. És per això que recentment s'han actualitzat les mesures per intentar pal·liar les diferències de gènere en l'àmbit laboral, com el Reial Decret Llei 6/2019, que estén a les empreses de més de 50 treballadors l'obligació de crear un pla d'igualtat contemplada a la Llei Orgànica d'Igualtat de Gènere. Els plans d'igualtat són un conjunt de mesures que ha de prendre l'empresa després de fer un diagnòstic de la situació per tal d'intentar aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar la discriminació per motius de gènere.

Recentment s'ha aprovat també el Real Decret 902/2020, el qual aborda un dels problemes més significatius en relació amb la discriminació de gènere a l'àmbit laboral, la desigual valoració de les tasques realitzades pels homes i per les dones. La norma preveu l'articulació de mesures que giren entorn del principi de transparència retributiva per tal d'obtenir informació suficient sobre el valor que s'atribueix a la retribució, identificant discriminacions causades per incorrectes valoracions dels llocs de treball: el registre retributiu, l'auditoria retributiva i el sistema de valoració de llocs de treball.

També s'estableix l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor, que vincula a totes les empreses. Un treball tindrà igual valor quan siguin equivalents les seves funcions, condicions educatives, professionals, formatives... S'hauran de valorar altres aspectes com la penositat, la dificultat, les postures forçades, l'aïllament o les habilitats socials, entre altres.

Caldria plantejar si aquestes noves mesures serien d'aplicació al treball penitenciari. L'obligació de crear els plans d'igualtat, en principi, és imperativa per les empreses que tinguin més de 50 treballadors i, per tant, vincularia als organismes ocupadors penitenciaris, que haurien de tenir un pla en vigor en març de 2022 segons la llei. Una altra qüestió seria, és clar, si els plans inclourien als interns, cosa

---

<sup>116</sup> Ibídem. p. 82

que sembla improbable a la vista de l'exclusió dels convenis col·lectius. Per altra banda, les mesures recollides al Real Decret 902/2020 vinculen a totes les empreses, tanmateix el seu àmbit d'aplicació es limita a les relacions laborals regulades per l'ET, podent quedar fora de l'esfera de la relació especial penitenciària pel mateix principi que l'SMI. Independentment de l'aplicabilitat o no de les normes anteriors, cal recordar que la no discriminació per motiu de gènere és un dret recollit a la Constitució, a la Llei Orgànica d'Igualtat de Gènere i al mateix RDTP en el seu primer article.

No obstant tot el que s'ha dit fins ara, en el medi penitenciari la bretxa salarial es manifesta de forma diferent. El principal problema a les presons no és que les dones cobrin menys per fer la mateixa feina que els homes, que també succeeix; el problema addicional es troba en que les dones no tenen accés a les mateixes feines que els homes. Com hem vist anteriorment, els tallers són un factor clau a l'hora de tenir un sou més alt o més baix i aquells amb una remuneració més alta no estan disponibles a les presons de dones. Pel que se'ns explica, fins i tot en els tallers accessibles per als dos gèneres, els dels mòduls femenins tenen un clar biaix de gènere:

*Todo lo que hacían las mujeres eran cosas muy enfocadas al tema género mujer, recuerdo que ellas hacen todas las bandejitas, estas r g s w g ° k v c u " f g " h t w v c " s w g " x c p " h t g u k v c u " \* í las mujet g u " r q t s w g " v g p ¶ c p " n c u " o c p q u " r g s w g ° c hacían bridas, hacían casi todo cositas pequeñas (...) peor pagadas que los hombres<sup>117</sup>*

A les presons catalanes, les dones tenen accés principalment als tallers de manipulats i muntatge<sup>118</sup>. Com a conseqüència, es troben en els nivells més baixos d'ingressos, per sota dels 180€, en proporcions superiors als homes i succeeix el contrari i de forma més pronunciada en els nivells d'ingressos superiors, per sobre de 240€, on es troben en proporció molt inferior<sup>119</sup>. Tot i això, la diferència de mitja no és tan gran, ja que la majoria d'homes també es concentren als tallers pitjor

<sup>117</sup> Annex 1. p. 71

<sup>118</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión... p. 106

<sup>119</sup> Ibídem. p. 102

remunerats, essent la mitjana retributiva de dones 1,50€/h i la dels homes 1,70€/h. A més, les dones poden arribar a cobrar més que els homes en els tallers compartits, no per millors salaris sinó perquè són més productives<sup>120</sup>. Això, evidentment té un impacte en la valoració que fan les dones del treball: un 70% de dones el valoren malament, front un 58,5% dels homes, el contrari passa a les opinions positives amb un 4% de dones i un 15,5% d'homes<sup>121</sup>.

Pel que fa a les presons dependents de l'administració estatal, segons un estudi publicat l'any 2016, les dones cobrarien un 20% menys que els homes per estar en categories més baixes i tenir assignades menys hores<sup>122</sup>. L'any 2008 es va aprovar el Programa d'accions per la igualtat entre homes i dones a l'àmbit penitenciari, que recull aquestes desigualtats, entre moltes altres. En matèria de treball s'afirma que s'implementaran mesures de discriminació positiva en favor de les dones i mesures de seguretat per garantir la igualtat d'accés. No obstant això, no es concreten les mesures específicament i tenint en compte que les estadístiques de l'estudi són posteriors a l'aprovació del pla, no sembla que hagi estat gaire efectiu.

En el treball en llibertat es parla del sostre de vidre, una metàfora de la situació laboral de la dona que li impedeix l'accés a les feines de més responsabilitat, poder i salari, quedant relegada als treballs pitjor remunerats. És un terme empleat per parlar de l'impediment que pateixen les dones per ascendir en la jerarquia empresarial, és a dir, per exercir el dret a la promoció. En la lògica penitenciària, com hem vist, la promoció no s'entén com l'accés a categories superiors, sinó com l'accés a taller amb millor remuneració. Les dones preses no pateixen un sostre de vidre, pateixen un mur de formigó, un mur que impedeix que accedeixin a les mateixes oportunitats que els homes. Segons sembla, les reivindicacions socials, per molt en voga que estiguin, sempre van per darrere a l'àmbit penitenciari.

Per últim, és important parlar de la corresponsabilitat. Com s'ha dit, és un factor en la bretxa salarial, ja que les dones històricament són les que s'han ocupat

---

<sup>120</sup> Ibídem. p. 108

<sup>121</sup> Ibídem. p. 112

<sup>122</sup> Frutos, L., Viedma, A., Del Val, C. El trabajo en prisión ¿Reproduce las desigualdades de género? *Sociología Del Trabajo*, (87), p. 25

de les tasques de cures. A la presó això també és una realitat, així ho constata l'existència de les Unitats de Mares, que permeten que les dones internes cuidin dels seus fills a la presó fins als tres anys. No és d'estranyar, doncs, que l'obtenció d'una remuneració per ajudar a la família sigui una motivació per treballar dins la presó més present en les dones que en els homes<sup>123</sup>.

### **3. C. *Altres problemes***

La precarietat laboral que pateixen els interns no s'atura a la quantia de les seves remuneracions, s'estén i abasta tots els àmbits que l'orbiten, com el gaudi de les vacances, la protecció de la Seguretat Social o fins i tot en la forma que poden gastar el seu salari. En aquest apartat s'estudiaran alguns d'aquests problemes associats que aprofundeixen encara més la situació de desemparament.

#### **3. C. a) *Vacances***

La presó no és el lloc idoni per gaudir unes vacances, tot i això, els interns com a treballadors tenen el dret al descans recollit a l'article 40 de la Constitució, que es garanteix per mitjà de les vacances retribuïdes i la limitació de la jornada laboral. L'article 17 de l'RDTP estableix la duració anual de les vacances en 30 dies, igual que l'ET. Per altra banda però, la norma només contempla com a descans els dies de festes locals del municipi on estigui situada la presó, ignorant els festius nacionals o autonòmics.

La realitat, però, és que molts presos denuncien que tot i que fa anys que treballen, mai han gaudit de vacances<sup>124</sup>. Això és, en part, provocat per les carències de presentació formal del salari a la presó que ja hem mencionat. En la xifra mensual que reben els treballadors, es troba prorratejada la mensualitat corresponent al mes de vacances. Això vol dir que el més que el treballador volgués gaudir dels dies de descans generats, no se li abonaria cap quantitat. Les vacances són un dret no substituïble per compensació econòmica, però en la pràctica penitenciària els treballadors només reben el prorrateig dels dies que treballen i no gaudeixen del descans<sup>125</sup>.

---

<sup>123</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión... p. 57

<sup>124</sup> Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: Trabajo en prisión... p. 42

<sup>125</sup> Ibídem. 43

A això se li ha de sumar la falta de rebuts justificatius del salari. Com s'ha vist anteriorment, en el rebut han de constar els conceptes degudament desglossats. És un element molt important, ja que permet al treballador conèixer el seu salari mensual, comprovar si és correcte i a quin concepte correspon cada quantitat. En canvi, a la presó els interns reben el salari directament en un ingrés al compte de peculi. D'aquesta forma, els interns no coneixen el desglossament de la quantitat rebuda, sense saber quina part correspon a les vacances o a les pagues extraordinàries prorratejades, el que reben pel període treballat o fins i tot el que cobren per peça produïda, la qual cosa comporta una impossibilitat per al treballador de comprovar que el seu salari sigui l'adequat.

Finalment és destacable que, segons estableix l'RDTP, els permisos de sortida o les sortides terapèutiques no seran permisos retributius, a diferència per exemple dels que es recullen a l'article 37.3 de l'ET.

### 3. C. b) Baixes

Segons l'article 25 de la Constitució, els presos tenen dret als beneficis corresponents de la Seguretat Social, així ho recull també l'article 26.f de la LOGP. L'article 21 de l'RDTP estableix l'obligació de cotitzar mentre duri la relació laboral i el 19 delimita l'acció protectora de la Seguretat Social, que inclou als interns en el règim general, gaudint de l'acció protectora per maternitat, risc durant l'embaràs, incapacitat permanent, mort i supervivència derivades de malaltia comú i accident no professional, jubilació i contingències d'accident de treball i malaltia professional. Per tant, si ens hi fixem es deixa fora la incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident no laboral, o el que és el mateix, com se'ns explica, quan un treballador es posa malalt deixa de cobrar:

*P k " x c e c e k q p g u . " p k " d c l c u . " ò q j . " s w g " g u v  
i c t i c p v c " e q o q " o g " f w g n g " g n " f g f q " { " p q " r w g f  
mierda, fuera de talleres y esos días no cobras nada...*<sup>126</sup>

---

<sup>126</sup> Annex 1. p. 80

Ja en el treball en llibertat, la incapacitat temporal és una prestació en el punt de mira per la por al seu mal ús i l'absentisme<sup>127</sup>. En aquest sentit, s'ha legislat establint els límits de la incapacitat temporal amb una presumpció de conducta fraudulenta, que pot comportar que els treballadors amb una salut precària paguin el preu d'un sistema basat en la generalització de la sospita<sup>128</sup>. Aquest plantejament, doncs, també es reproduïx dins de la presó i amb major calat. L'estigma generalitzat i la desconfiança envers la població penitenciària priva als treballadors interns de la protecció per incapacitat temporal per contingència comuna. De totes maneres, també s'hauria de veure el nombre de baixes per accident de treball que es reconeixen i es concedeixen, xifra que no es troba disponible, però que tenint en compte la precarietat que hem vist fins al moment, és previsible que no sigui gaire elevada.

### 3. C. c) Atur

L'acció protectora de la Seguretat Social per als presos també cobreix la contingència per desocupació quan siguin excarcerats. Això no obstant, és sabut pels presos que no els convé gaudir de l'atur. El motiu és la seva incompatibilitat amb el subsidi d'excarceració, una ajuda econòmica concedida en sortir de la presó als presos que hagin estat encarcerats més de sis mesos, també conegut com *paro taleguero*<sup>129</sup>. La quantia del subsidi és el 80% de l'IPREM, actualment serien 451,92€ mensuals durant 6 mesos, prorrogable a fins a les 18 mensualitats.

La incompatibilitat de les dues prestacions i la quantia inferior de la prestació per desocupació fa que molts treballadors optin per demanar la baixa voluntària un mes abans de sortir en tercer grau o condicional, ja que no és possible cobrar l'atur per baixa voluntària, i d'aquesta forma accedir al subsidi d'excarceració<sup>130</sup>. Aquesta situació és deguda a que, de forma incondicionada, es

---

<sup>127</sup> Esteban Legarreta, R.: *Controles y límites de la incapacidad temporal*. Albacete: Bomarzo, 2019. p. 17

<sup>128</sup> *Ibídem*. 185

<sup>129</sup> Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: Trabajo en prisión... p. 38

<sup>130</sup> *Ibídem*. p. 39



dona preferència a les prestacions de desocupació de forma arbitrària en comptes de la possibilitat que el treballador exerceixi el dret a opció <sup>131</sup>.

Més greu és el cas dels estrangers no comunitaris en situació irregular. Els interns immigrants poden treballar als tallers penitenciaris tot i estar en situació irregular. En sortir, els immigrants no veuen la seva situació regularitzada tot i haver pogut estar treballant durant més d'un any. A més, tot i haver estat pagant les cotitzacions, tampoc tenen accés a les prestacions per desocupació. Una opció més raonable seria l'exempció d'aquestes cotitzacions per al col·lectiu<sup>132</sup>.

### 3. C. d) Economat

Una de les crítiques freqüents dels sindicats està relacionada amb la gestió dels economats i és que el CIRE no només controla els tallers, sinó també els serveis de dins de la presó, així, com si es tractés d'una colònia industrial, els interns només poden adquirir productes a través de l'economat<sup>133</sup>. Els preus dels productes són imposats pel CIRE, que pren com a referència el comerç més proper al centre penitenciar. Aquest criteri comporta que en moltes ocasions els establiments de referència siguin gasolineres o negocis similars, resultant en uns preus abusius molt més elevats que els dels supermercats habituals, sobretot tenint en compte els nivells d'ingressos dels interns.

*Si yo he producido durante todo este mes 200 euros o 190, pero después resulta que necesito calzoncillos y no tengo a nadie de la calle y por eso estoy trabajando, y con un trabajo solamente me puedo e q o r t c t " w p " r c p v c n » p . " w p c u " d c o d c u " { " p q " u 2 es como muy de sensación de trabajo esclavo...*<sup>134</sup>

En 2013 el Síndic va detectar que els preus als centres penitenciaris on les botigues són gestionades pel CIRE eren superiors als de les altres presons i fins i

---

<sup>131</sup> Esteban Legarreta, R.: Propuestas de mejora en la protección por desempleo durante la permanencia en prisión y tras la excarcelación. Un análisis de conjunto. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 167, 2014. p. 23

<sup>132</sup> *Ibidem*. p. 53

<sup>133</sup> Esteban Legarreta, R.: "Propuestas para relanzar la presencia sindical.. p. 74

<sup>134</sup> Annex 1. p. 70

tot, als dels comerços de l'exterior<sup>135</sup>. Tot i que es va acceptar el compromís de reduir els preus, la reducció més destacable va produir-se en 2013 amb ocasió de l'actuació del Síndic.

El CIRE justifica aquests preus al·legant que els productes són de naturalesa complementària, no de primera necessitat, i que la mitjana de l'import de la cistella es troba dins de la mitjana dels comerços del municipi on s'ubiquen els centres. Tot i això, el fet que siguin productes complementaris no justifica uns preus superiors als de l'exterior, ja que l'article 24 de la LOGP ho prohibeix. A més, segons els reclusos, el consum d'aquests productes és degut a la insuficient quantitat de racions en els àpats, la reducció dels lots higiènics i, en general, per millorar la qualitat de vida<sup>136</sup>.

L'any 2019 el Departament de Justícia va informar de la proposta de reduir substancialment els preus dels productes més venuts, en alguns casos arribant al 20%<sup>137</sup>. També es va proposar un criteri objectiu sobre la base del mercat i prenent com a referència la mitjana de preus d'un mínim de superfícies comercials, fent una revisió anual de la tarifa de preus.

### **3. D. Balanç del treball penitenciari**

Dins la presó, com avançàvem, trobem inestabilitat laboral i salaris baixos. La falta de dades provocada per l'opacitat de la presó i la falta de transparència comporta una escassetat d'estudis i anàlisis sobre la matèria<sup>138</sup>. No obstant això, la majoria dels autors defensen la tesi segons la qual, lluny de la finalitat de reinserció, el treball productiu es gestiona des de lògiques penitenciàries de control d'interns i ànim de lucre, no revertint necessàriament en el benestar material dels interns<sup>139</sup>.

Al principi del treball veïem com l'especialitat de la relació laboral penitenciària neix de la seva causa mixta: per una banda l'econòmic-social i per altra la reeducació i la reinserció. Aquesta finalitat formativa i resocialitzadora que

---

<sup>135</sup> Síndic de Greuges de Catalunya. *Informe del mecanisme català per a la prevenció de la tortura*. 2018. p. 21

<sup>136</sup> *Ibidem*. p. 22

<sup>137</sup> *Ídem*.

<sup>138</sup> Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. *Trabajar en prisión...* p. 45

<sup>139</sup> *Ibidem*. p. 46

s'afegeix a l'element causal de contracte és la principal raó per la qual aquesta relació laboral no es regeix per la regulació comuna.

La formació que es dona en els llocs de treball és escassa, els treballs amb més protagonisme dins la presó són de caràcter manual i poc qualificats. Per tant, les feines que han de realitzar els interns són molt senzilles, la majoria de manipulació i muntatge de productes, les quals poden aprendre a fer en qüestió d'hores, com a molt en un parell de dies<sup>140</sup>. Hi ha algunes excepcions de treball qualificat que requereixen una formació més extensa, com el cas dels treballs de bobinatge i cablejat d'electrodomèstics a Brians. El problema d'aquests treballs no és solament que siguin minoritaris, és que en tenir poques places aquestes es reserven per als reclusos amb llargues condempnes i per tant estan fora de l'abast del gruix de la població penitenciària.

A més a més, s'assenyala que hi ha una clara desconexió entre els tallers i els cursos de formació professional que s'imparteixen a les presons: els cursos de formació haurien d'estar vinculats als tallers i mai ho han estat<sup>141</sup>. Els continguts dels cursos tampoc estan exempts de crítiques, segons els mateixos responsables, els continguts no estan actualitzats, estan desconnectats amb els continguts de l'exterior i, a vegades, no són seriosos ni amb sortides. També es critica l'escassetat d'activitats encaminades a ajudar als interns a trobar treball en llibertat que ensenyin com buscar feina o presentar un currículum.

Tret d'algunes activitats més professionalitzades com els treballs d'impremta, serralleria o forn de pa, la majoria són activitats d'estricta manipulació, tasques molt senzilles i repetitives que no requereixen coneixements, només atenció. En definitiva, no proporcionen el coneixement d'un ofici que pugui servir als presos quan surtin, són activitats poc qualificades i poc demandades en el mercat laboral, activitats productives sense continuïtat a l'exterior. Alguns funcionaris del CIRE han arribat a declarar que l'experiència que acumulen dins no els serveix absolutament de res pel tipus de treball que es fa i el poc que aprenen<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> Ibídem. p. 75

<sup>141</sup> Ibídem. p. 74

<sup>142</sup> Ibídem. p. 73

Per tant, el treball no sembla que compleixi la seva funció formadora, el contingut reeducador es centra únicament en l'adquisició d'hàbits, l'adaptació a horaris, l'autodisciplina i el respecte al compliment de normes<sup>143</sup>. No obstant això, com hem vist, el treball penitenciari és força inestable i irregular. L'adopció de jornades irregulars per poder adaptar-se a les exigències de producció no sembla la millor opció per acostumar als interns a seguir horaris.

Pel que sembla, el treball penitenciari aporta uns beneficis molt baixos, no només econòmics, també de reinserció, ja que els seus continguts són aprenentatges bàsics inherents a la presó, com el respecte als horaris i la puntualitat, i el treball no aporta res de nou.

*Yo la verdad, es que es algo que no recomendaría... como no recomendable, lo valoraría. También un poco lo que decíamos antes, no es recomendable a nivel beneficios económicos, pero tampoco a nivel de beneficios de reinserción. Porque claro, si tú el trabajo que tienes es muy explotado, a veces se te quitan hasta las ganas de trabajar.*<sup>144</sup>

*No te digo que te vayas y te den dos mil euros cada mes y la l w d k n c e k » p por"lo\*menos"que sea un 'pouo digno, porque e n c t q " v g " o g v g u " c j ¶ " v g " r q p g u " f q u " c o q u " c sales a la calle lo último que quieres es ponerte a trabajar porque tu referencia laboral ha sido esa*<sup>145</sup>

És cert que les opinions de l'entrevista no es poden extrapolar a la resta de la població penitenciària, però certament, l'opinió dels reclusos sobre la valoració del treball penitenciari no és gaire positiva. Només un 37% considera que el treball que realitzen els ajudarà a trobar feina a l'exterior, la resta creu que poc o gens<sup>146</sup> i només un 14.6% dels interns es consideren ben pagats, en el cas de les dones com

---

<sup>143</sup> Ibídem. p. 76

<sup>144</sup> Annex 1. p. 81

<sup>145</sup> Annex 1. p. 68

<sup>146</sup> Ibídem. p. 88

ja avançàvem, només un 4%. Aquesta xifra no només reflecteix la precarietat dels salaris, també les diferències de gènere que hem vist.

Com podem veure, el treball penitenciari es troba en un debat sobre si s'hauria de concebre com una activitat laboral o com una eina terapèutica. Segons els experts, funcionaris i responsables, el treball compleix una funció reinseridora en menor mesura del que seria desitjable, el que constitueix un dels majors reptes que ha d'afrontar el sistema penitenciari actualment<sup>147</sup>. Això és degut a la implementació de polítiques orientades a la producció. Per exemple, en la selecció de presos es dona preferència a aquells amb hàbits laborals, ja que hi ha uns terminis d'entrega que s'han de complir<sup>148</sup>. Alguns professionals han assenyalat que el futur del treball penitenciari podria passar per una experiència laboral fora de la presó amb un equip de professionals externs<sup>149</sup>. El treball en semilibertat sembla que ofereix unes millors condicions, millora l'autoestima i les relacions tant entre els presos com amb la ciutadania.

En aquesta línia és important destacar el cas dels tallers externs de Raïmat. Des de fa anys, un grup d'uns 90 reclusos de la presó de Ponent són traslladats cada matí en autobús a unes instal·lacions en mig del camp de Raïmat<sup>150</sup>. Aquesta experiència ofereix als interns de segon i tercer grau la possibilitat de relacionar-se amb persones de fora de la presó, la qual cosa ha reportat beneficis en la seva autoestima. No obstant això, els interns que hi participen són els més el salari per hora és dels més baixos, un 22% cobra menys de 0,75€ l'hora i un 39% fins a 1,75€<sup>151</sup>. L'aspecte positiu és que són dels pocs interns amb jornades completes de 8 hores, el que els fa guanyar mensualment més que la mitjana. Sembla, doncs, una bona proposta amb una execució limitada.

#### IV. CONCLUSIONS

En aquest treball hem pogut veure com en el si de la relació laboral especial dels penats en institucions penitenciàries hi ha una dualitat entre aspectes formatius

---

<sup>147</sup> *Ibidem.* p. 131

<sup>148</sup> *Ibidem.* p. 63

<sup>149</sup> *Ibidem.* p. 72

<sup>150</sup> *Ibidem.* p. 174

<sup>151</sup> *Ibidem.* p. 175

i els aspectes laborals. Els aspectes formatius neixen del mandat constitucional d'orientar les penes a la reeducació i la reinserció social. Aquesta causa mixta és el principal motiu per apartar la regulació d'aquesta relació laboral de la protecció que brinda l'Estatut dels Treballadors.

Tot i que el dret al treball dels condemnats a penes privatives de llibertat en institucions penitenciàries gaudeix del màxim rang en el nostre ordenament, estant recollit com a dret fonamental a l'article 25 de la Constitució, la protecció dels drets laborals que ofereix la seva norma específica, el Reial Decret 782/2001, és de menor intensitat que la legislació comuna. Per tant, la regulació apartada d'aquesta relació laboral especial no s'utilitza per atorgar major protecció a un grup vulnerable com són els presos, ans fa precisament el contrari, desprotegeix encara més el col·lectiu privant-los l'accés a drets bàsics de la legislació ordinària, com el dret a un salari suficient.

Aquesta relació laboral sempre ha estat oblidada, el fet que des del termini de divuit mesos atorgat per l'ET en 1980 per la regulació reglamentaria de les relacions laborals especials es trigués 21 anys en regular-la és un bon indicador de l'atenció que se li dedica. No només es va excedir del termini concedit per la seva regulació, quan es va desenvolupar la norma, el legislador es va limitar a transposar el que s'havia establert prèviament al Reglament Penitenciari, deixant passar l'oportunitat d'aprofundir i actualitzar la seva regulació. Des de l'aprovació de l'RDTP han passat 20 anys més, durant els quals el TRLET s'ha modificat diverses vegades, però l'RDTP només una en 2009 per modificar el règim de la Seguretat Social.

Avui dia quan està més en voga que mai la reforma laboral, potser seria un bon moment per plantejar-nos també la reforma de les relacions laborals especials, molts cops deixades de banda pel legislador. La majoria de les relacions laborals especials avui dia encara es regeixen per les seves regulacions de 1985, la qual cosa no suposa un problema tan greu si el TRLET és d'aplicació subsidiària. Tanmateix, relacions com la penitenciària es troben deixades a la seva sort, aïllades de qualsevol aplicació subsidiària de la normativa ordinària.

La reforma de la normativa hauria d'abordar el règim salarial per suplir les carències que ha presentat fins ara. Com hem vist, el Tribunal Suprem ja va concloure que l'SMI és només un criteri de referència a tenir en compte i, per tant, amb la regulació vigent no hi ha gaire més marge de maniobra. Podria considerar-se la via de recurs d'empara davant del Tribunal Constitucional, ja que el treball dels interns es troba dins de la secció de drets fonamentals de la Constitució, però possiblement no tindrà gaire recorregut, ja que el dret a la remuneració suficient es troba fora d'aquesta secció. Per tant, l'única via possible de canvi és la reforma normativa, mitjançant la qual es podria delimitar el criteri de referència de l'SMI. És a dir, es podria fixar, per exemple, que els mòduls salarials no poguessin ser inferiors al 80% de l'SMI vigent.

Un argument freqüentment esgrimit per defensar les baixes remuneracions és el fet que les necessitats bàsiques són cobertes per les institucions penitenciàries, de tal manera que els interns no necessiten que el salari sigui un mitjà de subsistència, ja que aquesta ja està garantida per l'Estat. En primer lloc, cal recordar que molts interns tenen càrregues familiars, en moltes ocasions una família de l'exterior pot dependre dels diners que s'envien des de la presó, sobretot en el cas dels immigrants<sup>152</sup>. En segon lloc, la satisfacció de la responsabilitat civil és un requisit per la progressió dels interns en grau, és a dir, els interns necessiten treballar per poder accedir a majors beneficis penitenciaris a través del seu salari. Finalment, com hem comentat anteriorment, molts reclusos fan ús dels seus guanys per complementar la seva dieta amb productes de l'economat, ja que consideren les racions insuficients. Finalment, s'ha de tenir en compte que molts interns formen part de grups de risc i tenen una situació econòmica molt precària des d'abans d'entrar a la presó i el treball penitenciarí podria ajudar-los a sortir en llibertat amb una situació molt més favorable.

S'ha de tenir present que en el nostre ordenament jurídic, el salari és un element molt important. La seva consideració com a mitjà de subsistència de la gran

---

<sup>152</sup> La necessitat de diners per ajudar a la família és manifestada com a motivació per treballar principalment per immigrants i dones, per aquests grups enviar diners a la família és una contribució molt important o fins i tot la principal font d'ingressos. Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. Trabajar en prisión... p. 57

part de la població ha comportat una regulació extensa del seu règim jurídic i una especial protecció. La seva importància és tal que fins i tot la Constitució recull el dret dels treballadors a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família. La decisió del legislador de desproveir als interns d'aquest dret és arbitrària i injusta i s'hauria de replantejar. Si més no, s'hauria de limitar la potestat de l'ocupador d'establir mòduls salarials de forma completament unilateral i sense cap necessitat de respectar uns estàndards mínims. Una forma de donar major protecció seria, com s'ha mencionat anteriorment, un límit percentual de l'SMI que s'hagi de respectar a l'hora de fixar els mòduls salarials.

Sobre la capacitat de pagar salaris més elevats, cal tenir en compte el finançament de les entitats ocupadores com el CIRE. Com hem vist anteriorment, s'utilitza la plusvàlua dels treballadors per finançar part de l'estructura mateixa del CIRE, com les despeses de lloguers per exemple. El finançament de les estructures per part de les administracions donaria cert marge per augmentar la remuneració dels interns.

Aquesta reforma seria una bona oportunitat per introduir una regulació sobre els drets col·lectius i de participació dels treballadors dins les presons. Els drets a la vaga, a la negociació col·lectiva o a la llibertat sindical són drets que històricament han servit per reequilibrar la balança entre l'ocupador i el treballador. A la presó, moltes de les condicions precàries que hem vist, tant a l'àmbit salarial com en altres, són conseqüència d'una falta d'exercici d'aquests drets causada pel buit normatiu.

L'actualització de l'RDTP podria solucionar molts altres problemes que hem vist en aquest treball, com per exemple els relacionats amb la presentació formal del salari. La nova norma podria imposar l'obligació d'entregar un rebut al treballador així com eliminar el prorrateig de les vacances en el salari. D'aquesta forma, el salari es trobaria més protegit amb la capacitat del treballador de revisar i comprovar les quanties i a més es facilitaria el gaudi de les vacances.

No obstant això, és necessària una reforma més àmplia, ja que molts problemes escapen del control de l'RDTP o necessiten una solució més profunda. Per exemple, com ja s'ha dit anteriorment, seria convenient oferir el dret a opció a



l'accés al subsidi d'excarceració per als interns que tinguin dret a la protecció per desocupació, per la qual cosa s'hauria de modificar la LGSS. Sobre la qüestió de gènere, han passat molts anys des de l'aplicació del programa d'accions per la igualtat entre homes i dones a l'àmbit penitenciari i sembla que no ha donat resultats notables. Convindria fer una anàlisi de les mancances que ha tingut i fer un pla més concret amb mesures ben especificades. En matèria salarial és insalvable una major inversió de l'administració en les presons de dones per garantir l'accés a més tallers i a més programes formatius.

Finalment, cal fer unes consideracions sobre la causa reeducadora. No és objecte d'aquest treball determinar si el treball afavoreix o no la reinserció i en quina mesura, però sí que és important valorar el contingut resocialitzador perquè és aquest el que determina, almenys en gran part, la seva especialitat i per tant, és aquest contingut el que comporta una regulació apartada de l'estatut de treballadors.

El treball penitenciari es troba en una situació dividida, per una banda, com a relació laboral es troba en una situació molt precària amb la justificació del contingut rehabilitador. Per altra banda, com a instrument terapèutic ha estat buidat de contingut per mitjà de polítiques de productivitat. Cal, doncs, un debat sobre quina ha de ser la consideració del treball, una activitat productiva o una activitat terapèutica.

Si la finalitat és de reinserció i educació, s'ha de dotar al treball d'un efectiu contingut rehabilitador que ho pugui justificar. Seguint aquesta línia, el catàleg de treballs oferts a la presó s'hauria de relacionar amb la formació professional a la que poden accedir els presos. D'aquesta forma, tindrien l'oportunitat d'aprendre un ofici i posar-lo a la pràctica. En canvi, si el treball és merament una activitat productiva, llavors perd força la seva categorització com a relació especial, ja que com hem vist anteriorment, l'argument de major pes és la causa mixta del contracte de treball.

Independentment de si el treball es considera una activitat merament productiva o terapèutica, s'ha de qüestionar el model de producció actual en el que els ritmes del mercat condicionen la vida dels interns. Com hem vist anteriorment, la demanda de producció d'empreses marquen el ritme dels tallers penitenciaris i

condicionen els horaris dels treballadors i les seves remuneracions. S'hauria d'apostar més per la producció per als sectors públics o per les produccions pròpies, com la marca Made in CIRE o, si més no, no permetre que l'activitat productiva es subordini als interessos de les empreses privades.

Un gran problema del funcionament del treball penitenciari és que està dissenyat amb els reclusos de llargues condemnes en ment. És aquest perfil d'intern el que té majors possibilitats d'accés a treballs qualificats i a l'ascens de categoria. No obstant això, com s'ha assenyalat, la delinqüència segueix una tendència en la disminució de la seva gravetat, cosa que comportarà un augment de la població penitenciària amb condemnes curtes<sup>153</sup>.

Una opció que es podria plantejar seria la combinació del treball exterior com el cas de Raimat amb l'exempció de l'àmbit d'aplicació subjectiva de l'RDTP. És a dir, de la mateixa forma que els interns en tercer grau queden exclosos de l'aplicació de la norma i poden treballar a l'exterior sota el règim ordinari, es podria plantejar la possibilitat que els interns de segon grau poguessin sortir a treballar en empreses de l'exterior, públiques o privades, juntament amb un equip de tractament. D'aquesta forma, els interns podrien gaudir dels aspectes positius del treball a l'exterior i d'una font d'ingressos més adequada, que a més lliuraria a l'organisme ocupador penitenciari de la càrrega econòmica. El foment del treball a l'exterior podria ajudar a reduir les diferències entre homes i dones, ja que tindrien les mateixes oportunitats, però seguiria essent necessària la inversió que s'ha comentat anteriorment per les recluses internes.

Per últim, cal parlar de la falta de transparència. La població penitenciària és un sector de la societat oblidat, la falta d'accés a la informació dificulta i obstaculitza les investigacions, marginant encara més aquest col·lectiu. A més, per legislar és fonamental conèixer la realitat. Cal destacar que el CIRE fins a l'any 2010 publicava la seva pròpia memòria anual, però a partir del 2011 es van integrar en la memòria del Departament de Justícia, reduint de forma considerable la informació publicada. Seria convenient que s'exigís un contingut mínim en els

---

<sup>153</sup> Cid Moliné, J. El futuro de la prisión en España. Revista Española De Investigación Criminológica, 18(1), 2020, 1–32. p. 26

informes anuals de les institucions penitenciàries, sobretot podent desglossar les dades segons gènere o nacionalitat per poder atendre a les desigualtats que es produeixen.

En conclusió, la relació laboral especial dels penats en institucions penitenciàries pateix una desprotecció en comparació amb la relació laboral comuna. El treball penitenciari com és concebut avui dia no és ni una bona experiència terapèutica ni una bona experiència laboral. Fabricar caps de cartó durant vuit hores diàries cobrant escassos 300€ al mes no contribueix ni a l'economia ni a la rehabilitació dels interns. De moment, només es pot dir que la condemna a la presó és també una condemna a la precarietat laboral.

## BIBLIOGRAFIA

Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía: *Trabajo en prisión: Guía práctica sobre los derechos laborales de las personas presas*, Atrapasueños, 2015.

Baviera Puig, I.: “La relación laboral especial de los penados en centros penitenciarios y de los menores internados” *Trabajo y Seguridad Social* núm. 118, 2015, Pàg. 79-98

Cardenal Carro, M.: “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I).” *Aranzadi Social*, núm. 5, 2000, pàgs. 143-164

Cardenal Carro, M.: “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (II).” *Aranzadi Social*, núm. 5, 2000, pàgs. 165-190

CES: Dictamen 1/2001, Sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

Cid Moliné, J. El futuro de la prisión en España. *Revista Española De Investigación Criminológica*, 18(1), 2020, 1–32

Elías Ortega, Á.: El trabajo penitenciario: claves para la inserción laboral en la CAPV de las personas que han sido privadas de libertad

Esteban Legarreta, R.: “Propuestas para relanzar la presencia sindical en el marco de la relación laboral especial de los penados que desarrollan actividad en talleres penitenciarios” *Temas Laborales* núm. 148/2019. Pàgs. 67-104

Esteban Legarreta, R.: *Controles y límites de la incapacidad temporal*. Albacete: Bomarzo, 2019

Esteban Legarreta, R.: Propuestas de mejora en la protección por desempleo durante la permanencia en prisión y tras la excarcelación. Un análisis de conjunto. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 167, 2014, 149-175

Frutos, L., Viedma, A., Del Val, C. El trabajo en prisión ¿Reproduce las desigualdades de género? *Sociología Del Trabajo*, (87)

Fernández Artiach, P.: *El trabajo de los internos en establecimientos penitenciarios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.

Lafuente, I.: *Esclavos por la patria*, Editor Digital: Titivillus, 2018.

López Gandía, J.: *Las relaciones laborales especiales*, Albacete, Bomarzo, 2008  
Edició llibre electrònic

Luis Goñi, J. “La reducción de la brecha salarial a través de la transparencia y el registro salarial” en *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Aranzadi, 2020. pp 81-115

Martín Valverde, A, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J.: *Derecho del trabajo*. Madrid, Tecnos, 2018, 27ª Edició.

Mercader Uguina, J.: *Lecciones de derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, 2019, 12ª edició

Miguélez, F., Alós-Moner de R., Martín, A., Gilbert, F. *Trabajar en prisión*. Barcelona: Icaria, 2007

Montoya Melgar, M.: *Derecho del Trabajo*. Tecnos, 2014, 35ª edició

Palomeque López, M i Álvarez de la Rosa, M.: *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, 27ª edició

Palomino Saurina, P: “La Relación Laboral Especial de Penados en Instituciones Penitenciarias: cuestiones cruciales” *Aranzadi Social*, núm. 5, 2006, pàgs. 587-602

Pleta. *K p h q t o g " f ø c w f k v q t k c " t g h g t k v " c n u " e q o r v g u*  
*E g p v t g " f ø k p k e k c v. k x g u " r g t " c " n c " t g k p u g t e k*

Prado, C: “Dos concepciones del castigo en torno a Marx” en: *Mitologías y Discursos sobre el Castigo. Historia del Presente y Posibles Escenarios*, Rivera, Iñaki [coord.], Barcelona: Anthropos, 2004, pp. 113 -130

Russell Bedford, Auditors S.L. *Informe d'Auditoria de comptes anuals de l'entitat  
E g p v t g " f ø k l a de inspecció i representants en l'exercici de 2017.*

Sastre Ibarreche, R. *El derecho al trabajo*, Trotta, 1996.

Síndic de Greuges de Catalunya. *Informe del mecanisme català per a la prevenció  
de la tortura*. 2018.

Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. *Informe anual*. 2019

### ***Legislació i jurisprudència***

Constitució Espanyola de 1978

Llei Orgànica 1/1979, de 26 de setembre, General Penitenciària

Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels Treballadors

Reial Decret 1201/1981, de 9 de febrer, pel que s'aprova el Reglament  
Penitenciari

Reial Decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de  
caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers  
penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de  
treball en benefici de la comunitat

Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de  
la Llei General de la Seguretat Social

Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sala del Social, Secció 1<sup>a</sup>), Sentència  
de 22 juliol núm. 5673/2004, AS/2004/2501, Recurs de Suplicació  
3474/2003

Tribunal Suprem (Sala del Social). Sentència de 5 maig de 2006, RJ/2006/3109

# ANNEX 1

**(E): Me gustaría que me explicases tu experiencia allí, ¿cuánto estuviste trabajando?**

(M): Yo trabajando en talleres, en talleres, he estado igual dos años - dos años y medio, eh... porque yo he estado dos veces en prisión. Una, la primera vez que estuve, estuve con 25 años, una condena de 5 años, y la segunda, ya más cercana ahora al tiempo, en el 2007, de tres años. La primera vez que entré, pues por redes de amigos, de familia, que también teníamos gente que había entrado... trabajé muy poquito en lo que son los talleres productivos aquí en la modelo, antes de que me llevasen a Brians. La segunda vez, de los tres años estuve, si no los tres, dos años y pico currando en talleres porque no tenía recursos externos que me diesen peculio ni nada así que dije “hostia, no puedo estar tirado en el patio todo el día, sin dinero pa’ un café o no sé qué” y dije “pues me meto en talleres”.

Primero, creo, la de 2007 es mucho más cercana en el tiempo que estamos ahora y creo que igual es la más... más el camino normalizado que hace cualquier preso común a nivel trabajo. Entonces, te cuento un poco la primera... yo la primera vez que estuve, estuve en preventiva aquí en la modelo, antes de que ya me condenasen y me llevasen a Brians, que era el centro de cumplimiento, en Cornellà, Brians 1 porque Brians 2 aún no estaba montado, para salir un poco así del patio en general, ya no porque tuviese necesidad de pasta ni nada,

**(E): Por ocupar el tiempo, ¿no?**

Sí, para ocuparlo en algo más que sólo hacer deporte o ver películas o lo que sea, bueno, ver películas tampoco, que no había ni tele en ese momento en el talego... Entonces me metí en un taller de corte y confección, un taller de formación, eran tres meses creo que eran, un curso más bien, y te enseñaban pues un poco la ropa como se cose no sé qué, cómo se ponen las camisetas, pero también un poco con la intención de... porque la gente hablaba de que si te pones en los cursos de formación es probable que después puedas saltar a uno de los talleres que estaban mejor pagados, porque ya te habían hecho una formación, entonces yo estuve haciendo el curso, estuve igual un mes – dos meses antes de que me llevasen



a Brians, currando cosiendo, porque era de corte y confección, cosiendo rodilleras, rodilleras de estas de obra con la máquina ahí ocho horas pim pam, pim pam.

De ahí no tengo mucho recuerdo de lo que cobraba ni estas cosas, sé que tampoco... el recuerdo sí que tengo de que no era un sueldazo y lo que sí que visualizo, recuerdo que estábamos tres o cuatro personas en un espacio ultra mega reducido con una maquinita clac clac clac clac clac...

Y venga: desayunas, te vas al taller, vuelves al mediodía, otra vez por la tarde y muy siempre en función de la producción que ellos tenían que hacer. O sea, igual era posible que te pasases dos semanas trabajando una hora sola haciendo rodilleras, que eso igual al cambio de lo que pillabas en pasta igual eran yo que se... un poco en general trabajando los dos turnos, mañana y tarde, un trabajador normal, yo me llevaba doscientos - doscientos cincuenta euros al mes, entonces si una semana trabajábamos por lo que sea una hora... Pues echa cuentas, esa semana eran diez euros, bueno, pesetas en ese momento, era muy poca pasta.

**(E): O sea que trabajabais en función de lo que ellos necesitasen, ¿no teníais un horario ni nada fijo?**

(M): Eso, y eso también lo recuerdo ya aquí, aquí quiero decir ahora en Brians. Entonces ya salté y me fui a Brians, en Brians, para el tiempo que me quedaba... Estaba recién construido, se estaba entre comillas bien, tampoco tenía mucha necesidad, pues me dediqué a hacer deporte, un poquito a vivir y esperar que me dieran el permiso y fuera.

Salí a la calle y en el 2007 volví a entrar, pero eso por diferentes robos y cosas, ahí sí que ya entré con una mano delante y otra detrás. Ahí sí que fue nada más entrar, estuve muy poco tiempo aquí en la modelo de preventivo, 3 meses, y al darme la condena firme me llevaron pa' Brians 1, y ahí sí que nada más llegar ya empecé: instancia, solicitud de trámite para talleres... Porque ya sabía que los tres años que me quedaban no tenía muchos recursos externos

**(E): O sea, esta vez era más por necesidad económica que por ocupar el tiempo, ¿no?**

(M): En ese momento sí, en ese momento la necesidad que tenía era económica porque me veía que tenía tres años por delante que era muy probable que no pillase ningún permiso, porque eran una de dos años y otra de un año que digo “esto se me va a solapar, no me va a dar tiempo de terminar una que me va a bajar la otra y voy a estar aquí los tres años”. O sea, que era en si más por la necesidad que por el tiempo, porque en la otra entré con cinco años y dices uy igual te asustas más, pero la segunda ya tres años pues ya conoces a la gente, tienes tu círculo, ya sabes cómo funciona, ya el patio lo puedes llevar de otra manera, pero sí que había la necesidad económica...

Pedí instancia para la solicitud para entrar en talleres igual en un par de meses o así ya me llamaron y empecé a trabajar en talleres mañana y tarde, dependiendo de la producción que tuviesen. Entonces lo que recuerdo ahí es que curré mucho con el tema este de las briditas estas, que a ti te las daban, una pieza por un lado, bueno... por piezas: una pieza por un lado, otra por otro lado y las gomitas por otro lado, en bidones, bidones de una pieza, bidones de la otra...

\* G + < " Q " u g c . " w p " v c n n g t " f g " o q p v c l g í

(M): Sí, tú llegabas ahí después del desayuno en el módulo y venga pa' talleres, o bajabas a desayunar un poquito antes que la gente que no estaba en talleres, entonces te pasabas ahí hasta la una que volvías al módulo a comer y después otra vez volvías por la tarde a las cuatro de la tarde hasta las siete. Siempre lo que te digo, dependiendo de la faena que hubiese.

Y nada, era un trabajo eso muy monótono, y yo entendía con muy poco interés por parte de la institución de que te valiese como rehabilitación o como de decir “hostia, pues llevo toda la vida robando, pues mira, igual si te ofrecen un trabajo en condiciones, digno y tal, pues quizás dices, igual cuando salga pues no voy a robar o no voy a... porque el mundo laboral me está demostrando que igual me puede ayudar”. Pero claro, en el momento en el que tú te llega la primera nómina de cobro, bueno, nómina, te ingresan el peculio, el primer mes de trabajo y ves que cobras 180 - 200 euros igual un mes que había más producción de la brida más grande te pagaban más, igual eran 220 euros o así... hostia colega esto es una bomba nuclear a nivel...

O sea, me soluciona el problema ahora mismo de comer ahí dentro y comer un poco una lata de atún o una cocaola, café y tal, pero, sí que había gente inmigrante que incluso ahorra y mandaba a la calle y no tomaban ni cocaola ni nada dentro. Pero hostia... Yo veía que con eso no me daban ninguna... ninguna vía de decir guardo para cuando salga para los primeros meses y tal o digo hostia esto está guay porque me están demostrando de que por el mundo laboral puedes pillar salida de vida y así o lo que fuese.

Y estuve trabajando durante muchos meses con el tema las bridas y después estuve mucho tiempo también trabajando con el tema de las bolsas también, que llegan palés enteros de esto desmontado y pues tú tenías que ir doblándolas y pegándolas. Entonces te pagaban por producción, siempre, o sea yo nunca he tenido un sueldo fijo. O sea, era que te llegaban tantas bridas, si estas bridas se pagaban a, yo qué sé, diez céntimos, o a dos céntimos cada brida que hacías, pues si hacías quinientas, pum. Si hacías 50, era lo que te pagaban.

Siempre, lo que también siempre noté que en el momento en el que, por lo que sea, porque la gente iba a morada o la gente no tenía ganas, o porque dice mira me voy al taller porque ahí hay más movimiento de otras cosas, o lo que sea, más por la necesidad que tengo, y no producías un mínimo que no les... que no les saliese bien tenerte ahí parado, a la gente la echaban de talleres, siempre tenías que cumplir. No era una norma estricta... una norma escrita, perdón, pero tú siempre tenías que pues que llegar a una producción...

**(E): Cumplir un mínimo para seguir allí, ¿no?**

(M): Claro, no era que te dijese tienes que hacer 200 cada día de estas o 100 de las grandes, si no haces eso te echamos, no, pero en el momento que igual, pues en un horario normal currando más o menos sin parar ir haciendo no sé qué te llevas 200 euros - 280, si a ti ese mes o a cualquier persona le ingresaban 50 euros, ya veías como le estaban diciendo, todo lo que es la parte de educadores, el equipo de tratamiento: “hostia qué pasa en talleres, que no tal, que no lo llevas bien, ¿qué pasa, por qué no trabaja, por qué no sé qué?... y dices “hostia, ¿el equipo tratamiento, el psicólogo, no sé qué no sé cuánto me tiene que estar presionando a mí?”.

Porque esto debería ser... supongo que una empresa normal de la calle, esa función la haría gente de recursos humanos y allí quien hacía el tema de recursos humanos era el equipo de tratamiento, el equipo de tratamiento también es quien decide al final si se te da el permiso, si no se te da permiso si no sé qué... Entonces claro, estás como un poco, en ese sentido, como pillado, es decir, si el equipo de tratamiento me está dando un poco la bronca haciendo la función como de recursos humanos, eso seguro que me va a repercutir en un posible permiso en un posible yo que se o en otro curso externo o alguna cosa así.

Y nada ahí estuve un mogollón de tiempo haciendo estas briditas y la verdad que acabé bastante cansado. Dentro de prisiones, aparte de estar lo que eran los trabajos de talleres productivos, que es esto que te estoy diciendo. Otro... otra parte laboral que también la lleva CIRE también la gestiona el CIRE es todo lo que es el trabajo en el office, los de limpieza, los que limpian patio, los que están en lavandería. Este trabajo, que también es remunerado, también va gestionado a través del CIRE.

Estos trabajos sí que, a no ser que fueses, dentro de por ejemplo la brigada de limpieza, fueses el que iba con la escobita limpiando el patio, igual ahí estabas, cobrando también unos 200 euros, si te estabas con la escobita manteniendo que el patio estuviese siempre limpio. Si era por ejemplo el no recuerdo la palabra exacta que tenía, pero el caporal o el encargado de la brigada de limpieza, pues igual llegabas a 300 - 400. Quien tenía acceso a este trabajo era el que más cobraba el... el...

**(E): El operario superior, ¿no? Porque hay como dos categorías, ¿puede ser?**

(M): Si yo entendía que había como escalafones, o sea igual el uno que llegaba y hostia pues mira, ponte a limpiar el patio o no sé qué y a partir de ahí podías igual ir un poco subiendo a que después igual en vez de limpiar el patio era el que limpiaba las galerías o el que limpiaba el módulo por la noche con toda la gente cerrada con un funcionario mientras tu estabas limpiando, después de ahí, el jefe de la brigada, el jefe o el caporal o no sé qué nombre tenía, no lo recuerdo bien, que era el que organizaba todo esto... tú pues mira, te tienes que ir al módulo dos o

tienes que ir a no sé dónde. A medida que subías un poquito pues cobrabas un poquito más,

Pero yo, yo en limpieza y así nunca he estado... pero sí que estuve un tiempo trabajando en lo que era el office, repartiendo la comida como rollo básico poniendo comida pam pam pam y luego estaba el encargado del pedido que yo ahí me llevaba alrededor de unos 200 euros. Sí que la persona encargada de llevar la cocina del módulo en el que estaba, este sí que llegaba igual unos 400 o 500... Pero con una dedicación constante porque claro, no te tienen que llamar a tu casa, te pican a la celda 324 “baja que viene el camión, que tienes que mirar el pedido del queso o de lo que sea”, dedicación continua, y eso que era un sueldo... pues ya ves.

Mucha gente se metía a veces en según qué tipo de curros no tanto por el dinero que le podía producir su trabajo físico, sino por lo que se podía mover dentro de ese taller porque claro, tienes acceso a más sitios, tienes acceso a más movimiento y ahí pues bueno podías comprar más drogas y gente que igual decía “hostia a mi repartir la comida no me supone curro de los 200, pero sé que el hecho de repartir la comida y estar en ese sitio me da acceso a lo mejor a vender caballo y saco 4000 pavos cada mes, no?” Y un poco también en el sentido de gente, la gente que yo veía que tenía un poquito más, no igual el estatus alto del todo, porque también entendía que la gente que estaban en los cargos, como preso, más de responsabilidad era gente también de confianza, de confianza del carcelero, del funcionario de turno del equipo de tratamiento o lo que fuese.

O sea, que también veía un poco todo... esto aquí ya es más una crítica, no era simplemente el hecho de quiero trabajar y trabajo, no, o sea, había unas cosas alrededor externas que no están para nada igualadas, por decirlo, a lo que es el trabajo en la calle. Igual que cuando vas a trabajar en la calle, lo primero que te miran, los conocimientos que tienes, que lo sepas hacer bien y después igual un período de prueba pues que vas a trabajar, que no montas líos que no sé qué y fuera. No se pregunta nada más ni se tiene en consideración nada más. Y allí sí que veía que había mogollón de más cosas que influían en este tema. O sea, he visto a gente echarlos de talleres después de dos años currando en talleres pues porque el jefe de talleres ha tenido una movida con él que no lo ha traído la droga y no sé qué y lo

han echado, un poco eso cosas satélites que te influían mogollón en el tema, en el trabajo en sí,

**(E): Más por influencia que por tus conocimientos, ¿no?**

(M): Más por influencia, más por igual la influencia que igual podía tener en el patio o la influencia a nivel de hostia mira, llegan las bridas grandes, las pequeñas y las medianas: éstas se pagan a 5, éstas a 10 y éstas 20. Bua, pues yo tengo a cuatro que te van a hacer la producción de las de 20 y te la va a sacar en un momento entonces carcelero de puta madre mira... y eran los cuatro colegas con los que se movía en el patio, no igual por concurso... tengo que hacer esta producción, ¿tú que me cobras? Tú dos millones de euros. ¿Tú qué? Tres millones. Te lo hago a ti ya porque me interesa más y no porque había una serie de historias por medio que sí que influían.

Más cosas así... También notaba, pero eso también en algún curro en la calle también lo he notado, que como era tan precario el tema a nivel del resultado económico que tú tenías, se creaba un pues como decirlo... una relación laboral muy de trepa, ¿no? muy en plan hostia, era a veces entrar al taller y después de que te hubiesen cacheado, después de no sé qué... gente en plan loco perdio' a pillar las bolsas grandes, que son las que más pagan y me llevo trescientas cuatrocientas a mi mesa... pero no las va a acabar porque claro... no tienen su sueldo fijo, pero hostia si hago ahora quinientas, aunque esta mañana reventado pos los cuatro días, que no venga faena ya he hecho las quinientas, ¿no? Era como un rollo, como muy selva en ese sentido, ¿no? Ah, y yo también lo entiendo como una selva, por un lado, no sé si fomentada, pero si por lo menos obviada, ¿no? déjalos...

**(E): Que no intervenían ni hacían nada, ¿no?**

(M): A ver, si igual veía que a uno le pegaba una torta a otro, para llevarse las bolsas pues... pero bueno, siempre ha estado al jefe de talleres que era un poco el que controlaba todas esas movidas. Ahí sí que ha habido rollo en talleres de hostia llevarse a 4 que se han pegado de tortas porque no sé quién ha traído el gramo o yo qué sé o en el patio han tenido no sé qué movida y ha acabado el rollo en talleres. Eso...

**(E): Que no hay un acceso justo e igualitario para todos al material, sino que...**

Eso, o sea igual venía una faena buena durante dos semanas y el pavo que lleva los talleres, que era colega del funcionario porque lleva ahí tres años, dice: “hostia, de los veinte que bajan esta tarde, que entren primero los cinco del ala tres, que son los de donde yo vivo, que son mis coleguitas”... no igual porque curras mogollón o porque fuesen buenos trabajadores o que no la liasen, no, no, simplemente por ese tío, que también pasa en la calle, pero ahí lo veía como muy troncal, que no hace falta ser una persona muy... muy lúcida, muy espabilada para darte cuenta de... Ver peña, que igual lleva tres años en talleres y no había pasado por estos rollos y sigue haciendo bridas de mierda. No había hecho un progreso laboral después de tres años y pico ahí...

**(E): Porque los cargos estos de más de dirección, digamos, había h c e k n k f c f " f g " c e e g u q . " ä q í A**

(M): Esos estaban copadísimos. Yo, de la gente que recuerdo que llevaba los talleres de producción, tanto los talleres de producción en este sentido, como los encargados del office, de limpieza... el máximo encargado, como preso, antes del escalón superior, que ya era el funcionario de turno de módulo, después el jefe de módulo... la mayoría era peña con condenas muy largas, peña que entraba a cumplir 20 años.

**(E): O sea que la mayoría no tenía capacidad de progresar**

Claro porque igual el pavo de... Los que más cobraban eran los que llevaban el toro. Los que... la producción toda hecha, las bolsas las dejabas en otro pallet pum pum pum, pillaba el toro, lo sacaba a los mulles externos. Y estos igual sí que cobran 500 o así, ¿sabes?, que igual estando en prisión, si no te drogas ni nada, la verdad es que con 500, tienes la comida servida, puedes igual hasta sacar algo a la calle o hasta igual una condena de 15 años, si metes cada vez 300 pues al final sales con algo...

Pero sí que no veía posibilidad de progreso y después también lo que también veía en estos cargos que eran como muy casi, casi, que luego tendrían sus rollos eh, o sea, el funcionario de prisiones con un formato de preso... O sea, porque en el momento en el que el encargado hacía algo que al jefe de módulo no le funcionaba, no le iba o no quería o... o incluso le trataba mal... en plan no darle los buenos días porque había tenido un vis a vis ahí chungo, o no sé qué, era sacado de ahí. O sea, que eran presos muy, aunque fuese con condenas largas, aunque fuese que después sólo aprovecharan pa' trapichear, para hacer cosas, eran presos de confianza, que no había ningún problema a nivel laboral, que siempre les habían dicho... que a lo mejor está en un vis a vis con la familia y a lo mejor le pican "oiga, Antonio Fernández, véngase usted para el módulo, que ha venido el camión de no sé qué" y el tío ah sí, sí, sí, pam pam. O sea, como tenerlo muy en la palma de su mano.

También un poco en el... ya cuando estabas haciendo talleres, que estás un poco en el punto que... que ya ibas a acabar un poco tu paso por el segundo grado, que ya igual te quedaban seis mesecitos y uy, igual ya van a empezar los permisos para unos días o bien igual puedo subir al módulo de tercer grado, aunque tarde un año ya de salir del tercer grado o no sé qué... El tema del trabajo, de tu comportamiento dentro de talleres tenía mogollón de influencia en tu proceso... ¿jurídico carcelario? No sé cómo definirlo, en tu vida carcelaria.

Había visto a Peña en plan de decirle cuando ya subieron al módulo, en este último tiempo, subieron al módulo de tercer grado pa' esperar que bajase el tercer grado y empezar a salir, gente que... el equipo tratamiento le ha dicho: "pues bueno, estaría guay que te metieses en talleres para que pillases hábitos que no sé qué pa' que salgas del patio, porque tal", no sé y a lo mejor había gente que decía "es que yo no tengo necesidad de trabajar en talleres porque venía de familia con dinero y no sé qué" o gente que igual había robado y se lo había guardado... "que no, que mi cada mes me meten mi dinerito en peculio, yo me hago mi deportito y"... "Que no, o curras en taller o el permiso se te va a retrasar la vida". O sea, como un tema también de chantaje, casi chantaje. Era mucho más utilizado por parte de ellos y mucho más efectivo cuando tú estás ya a final de condena que cuando entras, que



tienes 7 años por delante, no me preocupa me voy cuatro meses al patio porque dicen que voy a tardar 4 años en que tenga la solicitud de permiso 3 o 4 años...

Pero ya cuando te acercabas a más libertad o semilibertad y estabas en el mundo laboral metido dentro de talleres, sí que veía que el equipo de tratamiento era muy... muy presionante en este sentido. Y encima muy presionante, por lo que decía por el tema de producción, por ejemplo, igual venía este mes tres millones de bridas y resultaba que en el patio había tres personas que estaban a punto de pillar permiso y necesitaban tres personas pa' talleres para sacar esa producción, porque el fabricante le había dicho que lo necesitaban o no sé qué, había visto como a esta peña el equipo de tratamiento le decía hostia, moraría que te metieras en talleres que no sé qué, que no sé cuánto... Que no quiero y se le presionaba con el tema de los permisos, pero no por tu reinserción laboral...

**(E): Porque había una demanda de trabajo y necesitaban cubrirloí**

Así, sabes... pues lo que decía al principio, si el CIRE que encima no sé qué de reinserción, tiene palabra reinserción por delante... por medio... Te está vendiendo la moto a nivel de que eso se está utilizando para que tu pos' pilles unos hábitos no sé qué no sé cuánto... debería, entiendo yo, que ser ese mundo laboral dentro de prisiones debería estar montado de otra manera no te digo que te vayas y te den dos mil euros cada mes y la jubilación, ¿no? Porque eso no pasa ni en la calle, pero si por lo menos que sea un poco digno, porque claro te metes ahí te pones dos años, a hacer briditas no sé qué, y cuando sales a la calle lo último que quieres es ponerte a trabajar porque tu referencia laboral ha sido esa y porque tampoco la has conocido, igual si pillases un curro en la calle dirías hostia... bueno, igual así sin estudios y tal encontrarías poco, pero bueno, que bueno, igual... Entiende que igual si fuese realmente con un sentido de rehabilitación o de reinserción a la sociedad sería enfocado otra manera.

**(E): O sea, que realmente crees que es contraproducente el trabajo, ¿no? Porque más que animarte a trabajar en libertad, te quitan las ganas de seguir trabajando por las condiciones por las que has pasado...**

Por las condiciones laborales y por tu esfuerzo... de cómo está pagado tu esfuerzo, pero después también las cosas que te decía externas en el tema hostia, estoy presionado para hacer talleres porque si no, no me dan permisos. Es como un chantaje muy bestia. Es como decirte si te paramos, como la ley de vagos y maleantes esta del año de la catapum, si te pillamos en la calle dos a bebiendo a las diez de la noche ya no te vamos a dar trabajo durante dos años en ningún sitio, te vamos a quitar la seguridad social... No creo que sea una buena manera, eso es más rollo impositivo o más rollo...

**(E): ¿Crees que el trabajo tendría que estar más ligado con el tratamiento, no con la demanda de producción que tenga el taller?**

(M): Al igual sobre la producción, al igual se podría hablar sobre eso, por la demanda de producción, pero si lo a nivel de equipo de tratamiento no tendría que ir una cosa relacionada con la otra. Igual que si te da a ti un curro en la calle también te pueden decir mira, te contrato durante 3 meses para recoger piñas porque sólo 3 meses de recoger piñas vas a ir a piñón 3 meses, te vas a llevar €2000 cada mes y después tres meses y currar, tú ya lo sabes, ¿no? Vas a producción, vas a... La gente teleoperadora depende lo que venda pues tal ya sabes... Pero que sumado a eso haya todo un entramado allí jurídico del psicólogo, del jefe de módulo de no sé qué, que eso influya en que tú puedas coger o no tu libertad... otra cosa es que te digan que no te van a dar la libertad porque le has pegado a uno y le has roto la cabeza en el módulo, pues de regreso y ya tardarás más en salir.

Pero por el tema de que no quieras trabajar o en el tema que... además eso, mucha peña que decía es que paso de ponerme a trabajar por 200 euros.... pues me quedo en el patio... ¿qué me soluciona 200 euros, dos cafés? Que encima son los cafés que te acabas tomando en el trabajo... Si cobro 200 pero me paso las 8 horas en el curro, por lo menos que no me falta el bollicao a las once, el café y la coca cola a las tres, que al final los doscientos, con los precios de ahí... que también lo lleva el CIRE, creo, todos los economatos y todo el rollo eran precios de la calle.

**(E) ¿O sea, que no es más barato ni nada?**

(M): Una coca cola, si en la calle te vale un euro, ahí te vale un euro, no es que te valga 50 céntimos.

**(E): O sea que lo que consigues durante todo este mes, te lo vas a gastar ahí mismo.**

(M): Claro, otra de las cosas que también, por ejemplo, en relación con este tema, todo el tema de... de compras a través del economato. Por un lado, las compraste tú podías pedir en el economato el café o la lata de atún o el sobre de queso, un economato sencillito, pero después tú en el economato también podías comprar... por ejemplo, un ordenador tú no lo podías pillar de la calle, que después ellos lo revisasen por lo que haya ahí... No, no, no, no, tú lo tienes que comprar a través del economato. Las bambas, si tú querías no sé qué, las tenías que comprar a través del economato si no tenías gente de la calle que te entraba o ya sabes, una serie de productos que van por catálogo, un chándal, un no sé, cualquier cosa.

Y la mujer es mucho del tema de... ah mira, hablaremos de eso también, del tema de género. Pero eso, tema mujeres, pues todo lo que son productos de maquillaje, todas estas cosas tenías que pasar por ahí. Entonces, claro, si yo he producido durante todo este mes 200 euros o 190, pero después resulta que necesito calzoncillos y no tengo a nadie de la calle y por eso estoy trabajando, y con un trabajo solamente me puedo comprar un pantalón, unas bambas y no sé qué pues... hostia, entonces es como muy de sensación de trabajo esclavo... Como en Estados Unidos, que se habla mucho del nuevo esclavismo, desde las prisiones y también un poco son privadas todas y son muy en plan producción, producción, producción... le sale super barato al estado o a la empresa, gente que no te va a crear problemas a nivel sindicatos, porque no hay sindicato, y como tengas problemas, de regreso al módulo y a la mierda, precios de nómina súper bajos y la producción en cualquier momento, no es que tengas que llamar a gente a su casa que te venga un domingo y te van a pedir horas extras, no, no, no, si tienes que quedarte hasta las diez de la noche con dos guardias ahí haciendo bridas, te quedas hasta las diez de la noche, claro es como un nuevo esclavismo.

Y ya después, con el tema de eh... el tema de género, de trabajo para mujeres, en mujeres también había talleres... Pues cuando hablamos con ellas, que igual nos

encontrábamos en el deporte o a veces que bueno, te comunicabas con ellas de alguna manera... todo lo que hacían las mujeres eran cosas muy enfocadas al tema género mujer, recuerdo que ellas hacen todas las bandejitas, estas pequeñitas de fruta que van fresitas o no sé qué o de la carne que llevan debajo pegada como una antihumedad el plastiquillo y después pum... llevan un rollo ahí que eran cajitas así otras así, todas estas cosas las hacían las mujeres porque tenían las manos pequeñas. Y después los talleres de formación que había, todos eran enfocados a peluquería, esteticien, que todo rollo totalmente... no, no, esto es para mujer y tú tienes que aprender esteticien y tú tienes que aprender un curso limpieza y tú tienes que aprender... tú limpieza a hombres sí, pero industrial para meterte en las naves. ¿Qué pasa? ¿Una mujer no puede hacer lo que hago yo?

\* G + < " Q " u g c . " n q u " j q o d t g u " c " j c e g t " d t k f c u "

(M) Sí, las mujeres no hacían bridas, hacían casi todo cositas pequeñitas, clic, clic, clic peor pagadas que los hombres también. Eso creo también era porque igual creo que cuando una mujer entra a prisión es mucho más, para ella... como más chungo, no sé, entonces muchas mujeres no tienen una red externa. Y a lo mejor han dejado a su hijo en la calle o lo que sea y entonces están mucho más precarizados a nivel emocional y así en el sentido de que si no pillo esto... no me dan 150 al mes,

**(E) También mucho más presionadas si tienen hijos y familia, ¿no? a tener que trabajar para...**

(M) Y también mucho más estigmatizadas en el sentido de decir bueno, igual no puedo decir que estoy la prisión, pero bueno, si a mi hijo le mando 100 euritos cada mes que está en la casa de acogida o lo que sea, pero que no se entere que estoy en el talego, que le digan que estoy en Rumanía trabajando. Se veía bastante diferencia en este sentido

**(E): Y sobre lo que me has dicho antes de quedarte hasta tarde trabajando. Lo de que te interrumpan en un vis a vis, cómo crees que influyen las condiciones propias de la cárcel que no están en la libertad a la hora de trabajar? O sea, en las condiciones de seguridad y todo eso.**

(M) El tema de según producción, si a ti te marcan un horario recuerdo de ocho y media a una o así por la mañana, y si por lo que sea había más producción que hacer, te tienes que quedar dos horas más, yo sentía la obligación de tenerte que quedar, porque si no igual ya al mes siguiente no te iban a llamar pa talleres. Un poco como la presión esa de decir hostia, igual que si tienes un contrato, yo no he firmado nunca ahí un contrato por eso, no recuerdo en ningún momento haber firmado.

**(E) Claro porque eso tú pones la solicitud de trabajar, la instancia te la aceptan y hasta tú no recibes ningún papel con tu jornada, ni con tus condiciones, ni nada, ¿no?**

(M) Ni tu nómina, yo nunca he tenido una nómina en mi poder

**(E) y como como os ingresaban el dinero**

(M) A través de peculio directamente la tarjeta de peculio,

**(E) ¿No os daban nada para firmar ni nada?**

(M) No recuerdo nada, estuve bastante tiempo y hubiese recuerdo, por lo menos algún día. No fue una época mía de super mega toxicomanía que digas hostia es que ni me acuerdo de lo que hacía con mi vida. O sea, tengo un, recuerdo... y después lo otro que ha comentado también ,a parte de la producción, ¿en el tema de la seguridad decías?

**(E) Sí, sí, o sea, sí, ¿cómo influía eso luego a la hora de trabajar? Entiendo que las condiciones que tú puedas tener en un taller allí no son las mismas que en la calle. Si las colecciones propias de la cárcel, digamos, de la seguridad que hay allí, os influían en el trabajo.**

(M) Sí que influye en el sentido de que recuerdo más de una vez decían “a ver, señores, paren la producción” pues porque había algún rollo en talleres de que han encontrado droga escondida en algún lado o algún pincho por ahí o no sé qué. Entonces, claro, te han parado a toda la gente a las doce del mediodía han ido pasando por el tubo a todo el mundo te han ido cachando integral no sé qué, pim, pam, pum. Sí que pasa, y sí que pasa también el estar currando y tener al funcionario

que te está todo el rato rondando pum pam pim pam o los horarios muy estipulados de 5 minutos para ir a por una cocaola y volver, no podías tampoco pasarte mucho.

Lo que pasa es que eso yo creo que la peña que, vamos, que a no ser que seas muy primario, la primera vez que has entrado llevas un mes ahí metido y a lo mejor sales de un mundo que no es normal entrar en prisión y entras por cualquier razón, por una multa o por lo que sea o no sé... pero la mayoría de la gente es como algo que tienes como muy... acabas asumiéndolo o acabas como asimilándolo, siempre un grado, ¿no? hasta un punto, pero lo mismo que acabas asumiendo los recuentos cada mañana, cada mediodía, cada noche, al fondo de la celda, vestido y así con las manos que igual la primera vez dices “hostia, ¿esto que coño es?”, “Rodríguez al fondo”, “¿pero qué pasa?” ¡que al fondo!”. Claro son cosas que, pues vas asumiendo, vas o interiorizando inconscientemente, por decirlo, como los horarios de ducha, no puedes ir a las doce del mediodía a ducharte porque te sale de los huevos. No, no, el módulo 3 de 7 y media a 8. Ya entrarse un poco en la dinámica esta de acondicionarte un poco a las normas de prisión.

Estas normas, pues igual van lo mismo desde talleres como a la hora de la comida. A la hora de la comida entran primero los vegetarianos, los de sin gluten, los marroquí, no sé cuánto y piensas joder, yo no soy vegetariano ni nada y llevo aquí tres cuartos de hora esperando a que entre todo el mundo y después toca los carnívoros porque somos muchos, pero los últimos. O esperarte en la mesa a que recogiesen todos los cubiertos juntasen todos los cubiertos y si faltaba un cubierto venga, ya no salías... hasta que el cubierto aparecía, que a lo mejor se había quedado en la basura o alguien lo había echado a la basura para después de sacarlo por otro lado o lo que sea, pero son como cosas que vas un poco como adaptándote a eso.

Después, dentro de la adaptación normalizada, pues puede haber diferentes variantes. O sea, primero cómo estés tú, a lo mejor has tenido un problema en la calle que tu compañera te ha dejado o tu madre ha muerto estando en la calle y no has podido ir al entierro, mil situaciones que igual te pueden llevar a esas normas pues incumplirlas o igual dices estoy hasta la polla me da igual que me metan en aislamiento seis meses, entonces ni voy a comedor ni a talleres ni hostias...

**(E) Sobre los descansos, ¿hacíais alguno tanto a nivel de día o de semana, trabajáis todos los días?**

(M) Todos los días con un horario bastante marcado y no teníamos como la hora del almuerzo, de once a once y media puedes salir del taller e ir a las máquinas que hay allá afuera del taller, o ir al módulo y ahí tomarte algo, volver o desayunar o... tú entrabas de 9 o de 8 y media a la hora de comer al comedor, comías o se subía a la celda, se hacía el recuento y ahí sí que es lo que te decía que iba en función de producción. Había veces que tú subías a celda y después ya por la tarde no bajabas a talleres porque no había mucha producción y otras veces era subir a celda después de comer, tardaba media hora en empezar a hacer el recuento que todo el mundo estuviese en su habitación, recuento y venga ya abrían la gente pa' talleres. La gente que iba a talleres los abrían, pa pa pa, pues porque había que sacar la producción de bombillas de coche o lo que sea.

Pero es lo que te digo, es que nunca hemos tenido, como... usted tiene ocho horas de contrato cada día 40 horas la semana que es lo que estipula la ley para los que hacen en bolsas de colores, no, no... Supongo que por eso también es muy... y tú que igual has estado por ahí investigando y has encontrado poca información del CIRE, creo que por eso la poca de esa información, porque si fuese un mundo laboral muy normalizado, más así, no tendrían por qué esconderse tampoco. Bueno no tendría sentido mucho... que estaría superguay, desde una perspectiva más yo qué sé, socialdemócrata... qué guay, creo la reinserción y esto mola porque tal, ¿no? que hay gente que piensa así...

Y si de verdad se hiciese ese trabajo de reinserción, aunque después desde otra perspectiva, puedo decir las cárceles no valen pa' na o lo que tú quieras, pero que la gente que igual se lo cree o cree que puede ser un paso para que la justicia bla bla... hostia, es que lo pondrías en todos lados, que es lo que pasa un poco por Holanda o por ahí, con la justicia restaurativa esta que tú tienes tu celda con tu comida, tu celda para cocinar, que están cerrando cárceles que están alquilándolas porque no sé qué y cosas así, que también es diferente a los países del norte, creo a los países del sur, cada realidad cultural es diferente, ¿no? Es otro rollo lo que puedes hacer ahí, no lo puedes hacer aquí al revés y viceversa. Pero allí tú te metes,

cárceles no sé dónde en Holanda o en Bélgica o no sé qué normalmente las zonas de ahí arriba, o también en Nueva Zelanda que también están haciendo movidas de este palo... hostia, pum, tienes toda la información que quieras, que te hablan de los procesos de no sé, que no sé cuánto de... porque se lo creen, se lo curran, indiferentemente, que yo esté de acuerdo o no, o tú o el otro piense que es una mierda, pero está...

Que dices hostia, ¿por qué el CIRE no lo pone? y más ahora que... bueno las competencias en Cataluña hace tiempo que las tiene, mucho tiempo, pero que las tienen ellos y joder, que ya no es el español españolito, españolito... que igual rascas y es lo mismo, pero en otro lado con otra banderita, pero con los principios se llenan la boca también un poco de pum pam, no sé qué nosotros vemos la sociedad otra manera...

Yo entiendo también que eso, que igual también muchos trabajos en prisiones, los de talleres productivos eh, después lo otro, el economato, el office, limpieza, todas estas cosas, es más trabajo interno, aunque lo lleve el CIRE paga la nómina y ya está, no son productivos, pero los que son productivos yo creo que dices mira, a ti esto que te cobra una empresa de la calle por darte una brida montada por cada brida montad me cobra 50 céntimos pues yo te la voy a dejar por 20... ese margen de 20 a 50, ¿dónde está? ¿Quién se lo queda? ¿Quién no se lo queda? ¿O no queda nadie? Pero bueno, pero se ha ahorrado, los de las bridas han ahorrado yo qué sé si te pones a echar cuentas la de pasta que han ahorrado, se han comprado tres yates a costa del CIRE...

**(E) Y si teníais mucha producción trabajabais todos los días de la semana?**

(M) Yo he llegado a trabajar hasta sábado, no recuerdo ningún domingo, pero yo también te digo yo estaba un poco en el nivel muy básico de currante básico. Pero sí que es lo que te decía, al torero, al del toro, a los que igual preparaban los encargos para que después llegásemos nosotros, esta peña los he visto en el módulo un domingo, paseando, vestido con el chándal de los domingos... “Fernández Antonio pásese por el búnker”... “¿Dónde vas tío?”, “no, que me ha llamado o que he tenido ir al taller porque no sé qué...” hostia tío, eso sí que lo he visto...



**(E) Claro, como estás ahí te pueden llamar cuando quieran, ¿no?**

(M) Claro, es que es lo que decimos, no te tengo que llamar a tu casa o no me coge el teléfono porque se le ha roto, no, no, tap tap, celda 320 baje a talleres y bajas a talleres porque si no, después también...el chantaje ese... voy a bajar porque si no me dan permiso o si estoy pagando de ahí 200 euros a mi hijo pa' las extraescolares de la calle o cualquier rollo que entra en esa la dinámica. Pues claro.

Y después también otra de las cosas, está el taller de bridas, el taller de esto, el de nosequé... En el momento en el que tú no tuvieras una buena relación con el encargado de las bridas o el jicho que lleva las bridas o lo que sea y te echaban de ese taller por cualquier situación, no hablo de situación de que le hayas pegado a tu compañero eh, para volver a entrar, para volver a meterte en talleres... una locura, una puta locura. Y a mí, mira, ahora que dices de esto, yo estuve un tiempo en el módulo ya de salida, ya no haciendo talleres, sino llevando, repartiendo la comida.

Estaba un día en el patio ahí viendo como jugaban a fútbol, no sé qué y veo como se acerca el funcionario el carcelero se acerca y digo hostia este pavo a qué viene si no tenemos ni porros ni tenemos na' ni no sé qué... Igual te va a llevar a una sala a hacerte el cacheo que a veces te pillaba, “a ver Rodríguez cacheo”, “si no llevo na”, “cacheo y cállate la puta boca, cacheo o aislamiento” y pum... Me lleva a la oficina, me sale la jefa de módulo y me dice no, es que necesitamos gente para el office, y no sé qué para repartir comida. Y digo, “bueno a mí me queda poco pa' irme...” y me dice va Rodríguez, tío no sé qué hostia... y te ves un poco en la situación de decir cállate la puta boca, métete a repartir comida de mierda porque si no, igual cuando te toque la revisión de grado, la solicitud de permiso, te van a decir: “¿no quieres office? pues tampoco quieres calle”.

O sea que es un poco eso, ¿no? Yo creo que es un poco el aprovechamiento de la institución como está montada, pa' sacar un rédito económico, la palabra, reinserción de CIRE, la palabra está guay para vosotros... Es como lo que decíamos al principio, es como muy fuerte que haya gente de color y tal, gente inmigrante y que entraban igual con condenas gordas, condenas de 15 años, no condenas de 5 añitos que cuando te das cuenta estás saliendo, no, no, no... Aquí de los treinta a los cuarenta y tantos... Y que te hayas pasado siete años currando en prisiones y

salgas a la calle y te veas igual como hubieras llegado en patera sin ningún papel ni nada, sin ningún... ni certificado ni posibilidad de decir mira por lo que has hecho tú ahí haces una evaluación, un curso, un examen de un mes, si apruebas te dan los papeles o lo que sea... no, no, no...

**(E): Y esto que decías de las formaciones, por lo que me decías al principio, son muy poco cualificados. ¿Realmente os hacían formaciones y os**  
**g z r n k e c d c p " q í A**

A ti el primer día que llegabas a talleres te venía el jefe de taller y decía mira esto va así, esto lo tienes que poner así, te las damos en bidones llenos de mierdas de estas y tornillitos al otro lado y no sé qué se monta así, las que vas haciendo ahí las dejas, después te las cuento, “cuántas has hecho, ¿quinientas?, quinientas el preso 38”... Sí que había rollo cursos de formación, por llamarlo de alguna manera, por ejemplo, de jardinería, a las mujeres de peluquería. Una serie de cositas. Estaba, por ejemplo, podías hacer acceso a la universidad, podías hacer una carrera, cosas de este palo, con muchas limitaciones y muchas cosas así, pero sí que podrías hacer algo como para formarte.

Pero también casi todos eran un poco enfocados igual a qué rédito pueden sacar a eso. Yo estuve un tiempo que me hice un curso jardinería, eso la primera vez que entré, hice un curso de jardinería y al acabar el curso me pusieron de jardinero interior, que iba por todos los módulos con un funcionario detrás, con tu carricoche, con tus tijeras de podar y tu escoba así barriendo por los jardines, quitando lo que había, no sé qué del módulo de mujeres, no sé cuánto de las papeleras, ahora hay que pasar la tijerita a podar los cuatro olivos que hay de no sé qué que no... lo veía como enfocados hacia el exterior.

**(E) Como que os forman para trabajar dentro de allí y hacerles las**  
**h w p e k q p g u " { " p q " r c t c " g n " g z v g t k q t í "**

**(M)** Sí, no como un curso que dices hostia mira te vamos a dar un curso de composición de carteles o de computador de videojuegos que están ahora de moda o yo qué sé, algo. Y si alguno había que, seguro que habría así en plan más pues eso yo que sé, igual peluquería, por mucho que 50 mujeres te hagan un curso de

peluquería, de peluquera del módulo vas a tener a una, a dos, como mucho, no vas a tener a 50 mujeres cortando el pelo a las 200 del módulo, pero eran cursos como muy básicos, no eran como de mucha formación real, con mucha cara y ojos.

**(E) Tampoco con perspectivas de futuro, digamos, ¿no?**

(M) Poco útil, yo por ejemplo me he pasado toda la vida, casi toda mi vida laboral ha sido relacionada con el mundo de la mecánica de motos y este rollo... he tenido talleres míos y tal... y yo decía hostia pues igual si me voy a pasar aquí 5 años chapado, pues igual estaría guay que hubiera un módulo Formación Profesional para actualizarte un poco más, a nivel de movilidad eléctrica o lo que sea, pero no... Había una serie de cursos como muy básicos, lo que te digo, peluquería, esteticien no sé qué para mujeres y pa' hombres también pues nada 4 mierdas también... De informática, recuerdo que había uno también, pero también lo que te digo sin internet... Sin internet, que dices bueno, está guay que igual no le dejes internet en el chabolo, por seguridad por si se entra algo o hace un pedido a Amazon o lo que sea pues vale, pero si tú quieres que yo salga formado para la calle, no me puedes hacer un curso de informática sin tener en ningún momento ningún acceso a internet, a búsquedas, a algo...

Que no sé si habrá cambiado, pero no creo. Yo, por gente que sigo conociendo del barrio, que también entran, salen y pum, pum, no he escuchado a ninguno que haya dicho hostia tío, han metido unos cursos tío, me hice un curso de puta madre que me ha valido, bua... De yo qué sé, perros, ahora todo el mundo tiene un perro, todo el mundo peina al perro y no sé qué. Seguro que si ahora hoy en día en la calle, tú te haces un curso de 6 meses que pagas lo que sea de peluquero de perros pues es probable que encuentres más trabajo que... o de carretillero o logística o lo que sea...

**(E) Entonces entiendo ignora la posible formación que podáis tener los que entráis. Porque, por ejemplo, tú si tienes a una formación de mecánica, o lo que sea, ahí no tenías salida para esos conocimientos que ya tenías previamente, ¿ no?**

(M) Claro, yo... Yo, por ejemplo, en mi caso, yo lo que tengo de formación académica hecha es FP de electrónica, me acabé los 5 años porque la verdad es que estudiar algo de memoria siempre me ha motivado, otra cosa es que te digan por obligación tienes que aprender cómo van la tizas, pues la tiza me la suda pero... Y ahí tampoco en ningún momento... hostia tú qué has sido, ¿electrónico? ¿Que, te quieres hacer un añito más de ingeniería teórica yo qué sé... sobre robótica?

O mira, que resulta que en el módulo, de 300 personas, 10 o 5 quieren hacer de mozo de almacén, como se distribuye, como se organiza, como como tal... no eran talleres relacionados con las necesidades propias de la persona y ya no sólo en talleres, o sea... Yo no recuerdo tampoco en el equipo de tratamiento que en algún momento te hayan tomado en consideración qué tú habías estudiado o habías dejado de estudiar o ganas de hacer... no me metas a enseñar un curso de limpieza industrial porque es que a la que salga yo no voy a poner a currar limpiando el Caprabo por la mañana, igual me motiva de pintor, por ejemplo y mira, te pinto to' el talego y aprendido a pintar de puta madre y al salir igual me busco la vida pintado pisos.

Qué necesidades hay y sobre esas necesidades voy a montar unos talleres, ¿no? Pues no, eran talleres estipulados, talleres muy así... encima como muy también infantilizados, tío. Ahora recuerdo que había uno en Brians que después lo dejaron de hacer de rollo escultura de barro. Entonces claro, una persona que igual tenía cuarenta y pico años que lleva una vida que ha vivido en los márgenes, que ha tenido una vida ajetreada, por lo tanto, ha acabado ahí o lo que sea de cuarenta y tantos, le dicen que una niña ahora medio hippy le va a enseñar a hacer barro tos' los días, por la mañana para que le saque un cenicerito o una estatuilla a su hijo. Pues ya ves las ganas que tiene ese tipo de ir... si va a talleres igual es por algún interés que igual tenga él personal, que casi con toda seguridad, ahora tampoco yo quiero... pero con casi toda seguridad no será lo que le proporcione las artes plásticas de macramé o de no sé qué... Que al igual el otro que va el curso que es del módulo 2, ese entra algo o le consigue algo o lo conoce de no sé dónde o algo así.

Sí, por ejemplo, sí que veía en el tema de acceso a la universidad. La peña que se metían en este curso acceso a universidad, por un lado, también había el rollo

que iban las mujeres también, entonces claro, es diferente estar en una clase con 20 que hay 10 mujeres o 7 mujeres, a no ver a una mujer en cada 4 meses, solamente la funcionaria que te acaba poniendo cachondo y todo la funcionaria de prisiones vestida de azul y ahí está un poco el límite...

Pero casi toda la peña que se metía ahí era porque igual sí que tenía un interés, pero después claro, tú tienes ese interés, tienes esas ganas, pero el ofrecimiento que te daban de recursos eran una mierda, así que o estabas muy motivado... o la gente rollo presos políticos o peña así que me encontré unos cuantos, que estos claro, tienen otro paradigma del talego, tienen otra visión diferente, esta peña sabía que se iba a comer 15 - 20 añacos y decía pues me voy a hacer abogado, y tenían recursos externos, a nivel de libros.....

Una peña así indepe, el comando Barcelona, que me crucé con ellos en Brians y con ellos la verdad es que pillé muy buen rollo con ellos, hablábamos mucho en patio, y ellos estaban haciendo trabajo universitario, no recuerdo exactamente lo estaban haciendo... Y recuerdo que la educadora del módulo una chavalita les traía los pens con los con los temas, los capítulos, las cosas que iban a hablar, pues iba con el tipo al módulo, o sea a su celda, les pillaba el pen, pum, se lo descargaban y se llevaba el pen la tipa. Y ordenador, claro es un ordenador que ese tipo lo podía tener porque su familia o su grupo de apoyo se había gastado 700 a través del economato para poder tener el ordenador. ¿Pero quién tiene esos recursos? Casos muy concretos. El narco que se ha llevado no sé cuántos millones por la coca, entonces claro ni talleres ni mierda, incluso hasta a los funcionarios lo llevaban así, lo que quieras, porque si no igual tenía problemas cuando saliera el funcionario ese... pero gente muy puesta ya, no es el grueso de la población reclusa.

**(E): Tú estuviste todo el tiempo trabajando según la producción que venía, ¿no? Y si no tuviste un contrato fijo, de las vacaciones o d c l c u í " ä { c " p k " hablar no?**

(M): Ni vacaciones, ni bajas, “oh, que estoy chungo, que me duele la garganta como me duele el dedo y no puedo hacer bridas o que”... Una mierda, fuera de talleres y esos días no cobras nada... mira el tema este guay que lo hayas sacado, porque se nos había olvidado el tema este de la protección.

**(E): O sea que si trabajando el taller, te haces daño por lo que sea, al día siguiente no va si no cobras, ¿no?**

(M): Si con una brida o algo te has cortado o lo que sea, por ejemplo, recuerdo un tipo que estaba con una máquina clic clic clic que hacía como unas chapas, o una cosa así, a ese tío nunca lo he visto herido, pero si ese tipo por lo que sea, se despista y placa... Iría a los recursos sanitarios de prisión y para celda o pa' patio con tu dedo chungo. Pero tú, si no bajas a taller no cobrabas más...

No hay bajas... no sé si al igual las cuatro figuras más puestas, o sea el del toro, el jefe de cocina, el jefe de lavandería o 4 figuras más así, más altas, de alto standing, por decirlo de alguna manera. Al igual estos tendrían si pillasen un resfriado una baja o si pillan algo chungo o lo que sea, cualquier cosa. Pero yo no recuerdo a nadie que haya dicho hostia que guay estoy de baja de talleres. No lo recuerdo en ningún momento ni a mí, ni a otra persona tampoco así.

Pero guay este tema está guay sí. Cuando hago estas cosas así, como llevo a la jefa a Solange, que somos colegas y el otro día estuve con ella, hay cosas que igual tú no las ves y ella las apunta o al revés o hacemos un grupo que está guay a veces reunirse dos o tres personas para sacar cosas juntos...

**(E) Como valoración, en general, ¿cómo lo valorarías tú el trabajo?**

(M) Yo la verdad, es que es algo que no recomendaría... como no recomendable, lo valoraría. También un poco lo que decíamos antes, no es recomendable a nivel beneficios económicos, pero tampoco a nivel de beneficios de reinserción. Porque claro, si tú el trabajo que tienes es muy explotado, a veces se te quitan hasta las ganas de trabajar. Entonces igual es a veces mejor el intentar auto reinsertarte, por llamarlo de una manera, que utilizar los medios suyos que tienen para reinsertarte y dentro de uno de esos medios es el tema laboral dentro de prisión y también los programas de reinserción que se llaman, cada uno tiene un nombre, el de violencia de género, el de no sé qué....

Yo es que no sé si soy un poco... pero es que es que no creo que no te valga, es que creo que te vale en negativo, porque después había otra cosa que pasaba con el tema de talleres, que por ahí se jugaba mucho, el tema tú cuando acababas de

cumplir una condena, tú tienes derecho a la excarcelación. Son seis meses, creo, hayas cinco o hayas estado dos años, 400 y pico euros o algo así. Pero qué pasa si tú los últimos meses habías trabajado en Talleres, te quitaban la la excarcelación porque tu teoría habías trabajado y habías ahorrado algo, ¿qué hago? ¿Me quedo seis meses tirado en el puto patio los últimos meses de condena? Porque o pillaba una cosa o pillabas la otra y recuerdo que este era un tema recurrente del que se hablaba mucho en el módulo de salida...